# Особенности регулирования труда женщин

"Отдел кадров коммерческой организации", 2010, N 10

Особенности регулирования труда женщин

Практически в каждой организации трудятся женщины. Поэтому работодателю важно знать, какие гарантии и льготы предоставляет трудовое законодательство данной категории работников, какие особенности приема на работу и увольнения установлены ТК РФ. Об этом расскажем в настоящей статье.

Заключаем трудовой договор

Прием женщин на работу регламентируется общими нормами части третьей ТК РФ. Но некоторые особенности приема на работу и заключения трудового договора все же существуют. Остановимся на них подробнее.

Отказ в приеме на работу. Статья 64 ТК РФ устанавливает гарантии при заключении трудового договора. В частности, ею запрещается необоснованный отказ в приеме на работу. В некоторых случаях отказ в приеме на работу прямо запрещен нормами закона. Так, ч. 3 ст. 64 ТК РФ запрещает отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. При приеме женщины на работу должны оцениваться исключительно деловые качества, уровень образования, профессиональные навыки и опыт работы. Напомним, что под деловыми качествами в силу ч. 6 п. 10 Постановления Пленума ВС РФ N 2 <1> следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

--------------------------------

<1> Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

Поскольку по требованию женщины, которой отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме, рекомендуем ссылаться на недостаточный стаж работы или уровень образования, вредные условия труда, которые могут негативно сказаться на здоровье женщины, и прочие подобные причины.

Обратите внимание! Если при сообщении причин отказа в письменной форме работодатель укажет мотив беременности или наличия несовершеннолетних детей, ему грозит не только административная (ст. 5.27 КоАП РФ), но и уголовная ответственность по ст. 145 УК РФ (штраф в размере до 200 000 руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период 18 мес. либо обязательные работы на срок от 120 до 180 ч).

Испытательный срок. Согласно ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Этой же статьей определены категории работников, которым испытание не устанавливается. В частности, к ним относятся беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет. Отметим, что данное положение касается не только женщин, имеющих своих детей, но и женщин, которые усыновили (удочерили) ребенка.

Как быть работодателю, если испытательный срок все же установлен беременной женщине? Такая ситуация может возникнуть, если при приеме на работу женщина скрыла свою беременность. Если работодателю стало известно о причине, по которой условие об испытании не могло быть включено в трудовой договор, лучше заключить дополнительное соглашение к договору и аннулировать в нем пункт трудового договора об испытании.

Примечание. В силу ст. 264 ТК РФ указанные гарантии распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Если в период испытания работодатель придет к мнению, что работница ему не подходит, то вопреки общему правилу, установленному ст. 71 ТК РФ, он не сможет расторгнуть трудовой договор, если она беременна или имеет ребенка в возрасте до трех лет. Исключения из этого правила установлены ст. 261 ТК РФ.

Рабочее время. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 ч в неделю (ст. 91 ТК РФ). Но по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), работодатель обязан установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю. Такой режим может устанавливаться не только в течение трудовой деятельности, но и при приеме на работу (ст. 93 ТК РФ). Напомним, что в настоящее время действует в части, не противоречащей ТК РФ, Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29.04.1980 N 111/8-51, которым утверждено Положение о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время. В соответствии с п. 8 указанного Положения режимы труда, устанавливаемые при работе с неполным рабочим временем, могут предусматривать сокращение:

- продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов во все дни рабочей недели;

- количества рабочих дней в неделю при сохранении нормальной продолжительности ежедневной работы (смены);

- продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов при одновременном сокращении количества рабочих дней в неделю.

К сведению. Если женщина находится в отпуске по уходу за ребенком и при этом работает на условиях неполного рабочего времени, за ней сохраняется право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком (ст. 256 ТК РФ, ст. 11.1 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством").

При установлении режимов труда с неполным рабочим временем продолжительность рабочего дня (смены), как правило, не должна быть менее 4 ч, а рабочей недели - менее 20 - 24 ч соответственно при пяти - и шестидневной неделе.

Кроме неполного рабочего времени работодатель может (но не обязан) установить беременным женщинам и женщинам, имеющим несовершеннолетних детей, режим гибкого рабочего времени. В таком случае в силу ст. 102 ТК РФ начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон. При этом ведется суммированный учет рабочего времени, а необходимое количество часов отрабатывается в течение дня, недели или месяца. Рекомендации по применению указанного режима рабочего времени содержатся в Постановлениях Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30.05.1985 N 162/12-55 и от 06.06.1984 N 170/10-101.

Наряду с рассмотренными выше режимами работы женщин ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами предусмотрены категории работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, то есть менее 40 ч в неделю. Например, в силу Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. Такая же продолжительность установлена для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ст. 320 ТК РФ.

Работы, на которых ограничивается применение труда женщин

На основании ст. 253 ТК РФ ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда. Также ограничен труд женщин на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

А вот работы, связанные с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы, женщинам вовсе запрещены.

Перечень производств, работ и должностей с вредными или опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утвержден Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 162. В нем указано, что работодатель может принимать решение о применении труда женщин на работах (профессиях, должностях), включенных в указанный Перечень, если создаст безопасные условия труда, которые будут подтверждены результатами аттестации рабочих мест, и если государственная экспертиза условий труда и служба госсанэпиднадзора субъекта РФ выдадут на это положительное заключение.

Примечание. Рабочие места женщин должны соответствовать требованиям СанПиН 2.2.0.555-96 "Гигиенические требования к условиям труда женщин" (утв. Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28.10.1996 N 32).

Предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В настоящее время такого нормативного акта Правительством РФ не принято, поэтому действует Постановление Совмина РФ от 06.02.1993 N 105 "О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную".

Перевод на другую работу беременных женщин

И женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению работодатель должен снижать нормы выработки, нормы обслуживания либо перевести на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов. При этом за такими женщинами сохраняется средний заработок по прежней работе. Данные требования устанавливает ст. 254 ТК РФ.

Если у работодателя отсутствует подходящая работа, на которую можно перевести беременную работницу, то до предоставления другой работы ее необходимо освободить от выполнения работ, чтобы исключить воздействие неблагоприятных производственных факторов. Для этого нужно воспользоваться нормами ст. 76 ТК РФ, в соответствии с которой работодатель должен отстранить от работы сотрудницу при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором. Напомним, что и в случае отстранения за беременными женщинами сохраняется средний заработок за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы (например, работа имеет разъездной характер или в соответствии с медицинским заключением ребенок нуждается в особом уходе) 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. Для оформления такого перевода нужно заключить с работницей дополнительное соглашение, а в приказе о переводе указать конкретную дату окончания перевода (событие, при наступлении которого срок перевода истекает).

Диспансерное обследование беременной работницы

Одной из гарантий, предоставляемых беременным работницам, является сохранение среднего заработка на время прохождения диспансерного обследования (ч. 3 ст. 254 ТК РФ). Трудовым кодексом не оговаривается обязательность предоставления каких-либо документов для этого, но все же необходимо получить от работницы справку медицинского учреждения о состоянии беременности для обоснованности диспансеризации. А для начисления среднего заработка за дни отсутствия в связи с диспансеризацией беременной сотруднице нужно представить работодателю справку (талон) медицинского учреждения с указанием дат и времени посещения врачей <2>.

--------------------------------

<2> См.: [http://www](http://www/). fss. ru

Порядок прохождения диспансерного обслуживания определен Положением об организации проведения диспансеризации беременных женщин и родильниц <3>. Чтобы понять, сколько времени может отсутствовать на работе беременная в связи с диспансеризацией, обратимся к п. 3 указанного Положения: при физиологическом течении беременности осмотры проводятся врачом-акушером-гинекологом - не менее десяти раз, врачом-терапевтом - не менее двух раз, врачом-окулистом, врачом-отоларингологом, врачом-стоматологом - при первичном обращении.

--------------------------------

<3> Утверждено Приказом Минздравсоцразвития России от 30.03.2006 N 224.

Но ведь кроме осмотров еще проводятся лабораторные и иные диагностические процедуры. Их частота установлена Приказом Минздрава России от 10.02.2003 N 50 "О совершенствовании акушерско-гинекологической помощи в амбулаторно-поликлинических учреждениях".

Время отсутствия на работе должно фиксироваться в табеле учета рабочего времени (формы N Т-12, N Т-13). Но унифицированные формы не содержат ни буквенного, ни цифрового обозначения времени неявки по причине диспансерного обследования, поэтому рекомендуем внести изменения в форму и дополнить ее необходимыми условными обозначениями. Это позволяет сделать Постановление Госкомстата России от 24.03.1999 N 20 "Об утверждении Порядка применения унифицированных форм первичной учетной документации".

Перерывы для кормления ребенка

На основании ст. 258 ТК РФ 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 мин. каждый.

Если у кормящей женщины два или более ребенка в возрасте до полутора лет, продолжительность перерыва для кормления должна составлять не менее часа.

Заметим, что нормами ТК РФ установлена лишь минимальная продолжительность такого перерыва, а это значит, что работодатель может в локальном нормативном акте закрепить и большую его продолжительность.

Обратите внимание! В Трудовом кодексе не определен вид кормления ребенка (грудное, искусственное или комбинированное). Перерывы в работе для кормления положены при любом вскармливании.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) могут быть:

- присоединены к перерыву для отдыха и питания;

- перенесены в суммированном виде на начало или конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Тем самым сокращается время пребывания работника на рабочем месте. Но продолжительность рабочего дня при этом не сокращается.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка. Они предоставляются на основании заявления работницы и приказа, который издается в произвольной форме. Вносить изменения в трудовой договор не нужно, ведь не меняются ни трудовая функция, ни рабочее время, так как перерывы для кормления включаются в него.

Немного об отпусках женщин

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются Отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 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).

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Работникам, усыновившим ребенка, работодатель также обязан предоставить отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения (ст. 257 ТК РФ). Порядок предоставления указанного отпуска для работников, усыновивших детей, определен Постановлением Правительства РФ от 11.10.2001 N 719.

Кроме указанного отпуска женщине на основании ст. 256 ТК РФ предоставляется Отпуск по уходу за ребенком. Предоставление данного отпуска производится на основании заявления работницы. Максимальный срок такого отпуска - до достижения ребенком возраста трех лет.

На период такого отпуска необходимо сохранять место работы (должность) за работницей, так как она в любое время может прервать отпуск и выйти на работу, а работодатель должен предоставить ей это место. Отметим, что законодательство не обязывает работницу уведомлять работодателя о предстоящем выходе из отпуска по уходу за ребенком, а это значит, что рабочее место должно быть предоставлено в день выхода на работу.

Работники, усыновившие детей, тоже вправе обратиться к работодателю с заявлением о предоставлении такого отпуска (ст. 257 ТК РФ).

При нахождении в отпуске по уходу за ребенком лицу, осуществляющему такой уход, полагается пособие по государственному социальному страхованию. Порядок выплаты и размер такого пособия определяются Федеральными законами от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" и от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей".

К сведению. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, фактически осуществляющих уход за ребенком, во время нахождения в отпуске 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.

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

Наряду с рассмотренными отпусками женщинам, как и другим работникам, полагается ежегодный оплачиваемый отпуск. По общему правилу (ст. 122 ТК РФ) право на ежегодный отпуск за первый год работы возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. Но в отношении некоторых категорий работников с семейными обязанностями трудовое законодательство делает исключение. В частности, до истечения шести месяцев с начала работы в организации работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ч. 3 ст. 122, ст. 260 ТК РФ). При этом дату ухода в оплачиваемый отпуск работница определяет самостоятельно.

Примечание. Запрещается отзывать беременную работницу из ежегодного основного и дополнительного отпусков, а также заменять эти отпуска или их части денежной компенсацией (ст. 125, ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

Работодатель не может отказать в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам в силу ч. 4 ст. 123 ТК РФ.

Следует помнить, что ежегодный оплачиваемый отдых работникам данных категорий предоставляется в удобное для них время независимо от утвержденного графика отпусков.

Иные гарантии беременным

И другим лицам с семейными обязанностями

Трудовой кодекс предоставляет значительные гарантии и льготы работникам, имеющим детей, и беременным сотрудницам. Например, в соответствии со ст. 259 ТК РФ направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни:

- беременных женщин - запрещено;

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, - разрешено при условии их письменного согласия и если это не запрещено им по состоянию здоровья.

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.

Следующей гарантией является предоставление дополнительных оплачиваемых выходных дней. Так, ст. 262 ТК РФ устанавливает, что для ухода за ребенком-инвалидом одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Эти дни отдыха могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается федеральными законами.

Если в дополнение ко всему женщины трудятся в сельской местности, работодатель может им предоставить по их письменному заявлению один дополнительный день отдыха без сохранения заработной платы.

Работодатель может установить ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников (ст. 263 ТК РФ):

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Такой отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Помните, что в силу ст. 264 ТК РФ гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечения к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направления в служебные командировки и другие гарантии и льготы), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Гарантии при расторжении трудового договора

По общему правилу, установленному ст. 261 ТК РФ, расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Если работодатель все же решит пренебречь данным запретом, ничего, кроме неприятностей, ему это не сулит, так как любой суд восстановит работницу на работе в прежней должности. Но это не значит, что уволить беременную никак нельзя. Собственное желание (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) и соглашение сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) никто не отменял.

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, за исключением увольнений в связи:

- с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- с совершением работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- с однократным грубым нарушением руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- с представлением работником подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- с применением (в том числе однократным) педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

Обратите внимание на расторжение срочного трудового договора с беременной женщиной. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при представлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. При этом беременной работнице необходимо раз в три месяца представлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности.

К сведению. Если женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то 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 (ст. 261 ТК РФ).

Если срочный 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 (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья, беременную можно уволить в связи с истечением срока трудового договора. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.