

Торгово-промышленная палата

Чувашской Республики

Методические рекомендации

**по охране труда**

**«Совершенствование системы профилактики**

**нарушений трудовых прав женщин,**

**повышение их информированности**

**о трудовых правах»**

**Чебоксары**

**2024**

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Введение…………………………………………………………………… | 3 |
| 2. | Термины и определения………………………………………………….. | 5 |
| 3. | Охрана труда женщин…………………………………………………….. | 8 |
| 3.1. | Ограничение на применение труда женщин……………………………. | 8 |
| 3.2. | Гигиенические требования к условиям труда женщин………………… | 10 |
| 3.3. | Особенности труда беременных женщин и женщин, имеющих несовершеннолетних детей……………………………………………… | 11 |
| 3.4. | Иные гарантии и льготы для работающих женщин …………………… | 16 |
| 3.5. | Гарантии женщинам при расторжении трудового договора…………... | 17 |
| 4. | Заключение ……………………………………………………………….. | 18 |
| 5. | Формы локальных нормативных актов с образцами заполнения…....... | 20 |

**1. Введение**

Методические рекомендации «Охрана труда женщин» (далее – Методические рекомендации) разработаны социального проекта «Совершенствование системы профилактики нарушений трудовых прав женщин, повышение их информированности о трудовых правах», в соответствии с действующими нормативными правовыми актами с целью обеспечения выполнения работодателями требований по охране труда. Методические рекомендации предназначены для работодателей (индивидуальных предпринимателей).

Целью Методических рекомендаций является оказание работодателям методической помощи при организации труда женщин, совершенствование системы профилактики нарушений трудовых прав женщин.

Согласно Конституции РФ, в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, обеспечивается государственная поддержка и защита семьи, материнства, отцовства и детства (статьи 7, 38). В Российской Федерации мужчины и женщины имеют равные права и равные возможности для их реализации (статья 19 Конституции РФ). Вместе с тем, учитывая особенности женского организма, а также социальную роль женщин, связанную с беременностью, материнством и воспитанием детей, Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) устанавливает ряд льгот и особенностей регулирования труда женщин. Особенностям регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями посвящена [глава 41](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=182696&dst=101599) ТК РФ, а также некоторые нормы других глав ТК РФ. Установленные для женщин дополнительные льготы по охране труда подлежат предоставлению всеми без исключения учреждениями, организациями и предприятиями независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

Выделение женщин в особую категорию работников, требующих создания специальных условий труда, обусловлено как анатомо-физиологическими особенностями женского организма, необходимостью в повышенной охране репродуктивной функции, так и особой социальной ролью женщины как матери.

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в соответствии с законодательством, способствуют совмещению женщиной трудовой деятельности с семейными обязанностями, разработаны с учетом психофизиологических особенностей организма женщин и направлены на особую защиту от вредных производственных факторов, негативно воздействующих на женский организм и прежде всего на репродуктивную функцию.

Для анализа роли женщин в трудовых ресурсах республики обратимся к статистическим данным. В Чувашской Республике женщины составляют 53,7 % жителей, или 630,6 тыс. человек (по статданным на 2023г). В городах проживают 66 % женщин, их средний возраст – 41 год и они на 6 лет моложе сельчанок. Каждый год девочек рождается меньше, чем мальчиков. Однако с возрастом соотношение меняется, и после 40 лет численность женщин начинает превышать. После 50 лет представительниц слабого пола в 1,5 раза больше, чем мужчин. Аналогичная картина и по статистике трудовых ресурсов, как в целом по России, так и в Чувашии. Женщины составляют более половины трудоспособного населения страны (показатели колеблются в зависимости от возрастной группы и отрасли экономики).

В последние годы в стране остро встала проблема недостаточности трудовых ресурсов, особенно в производственной сфере экономики. В связи с этим, и учитывая увеличивающуюся долю женщин в общей массе трудовых ресурсов страны, возрастает актуальность вопросов сохранения жизни и здоровья женщин, работающих в производственной сфере, улучшения качества их жизни, которые тесно связаны с совершенствованием системы профилактики нарушений трудовых прав женщин, повышением их информированности о трудовых правах, снижением нарушений трудовых прав женщин, и как следствие - снижением производственного травматизма и профзаболеваемости женщин, работающих в производственной сфере. Так, по данным Чувашстата, численность пострадавших при несчастных случаях на производстве составила: за 2020г.- 97 человек, из них женщины - 35 чел. (36% от общего количества); за 2021г.-106 человек, из них женщины - 32 человека (30%); за 2022г.- 100 человек, из них женщины 33 человека (33%), то есть, как видим, треть пострадавших на производстве – это женщины.

**2. Термины и определения**

**Охрана труда –** система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

**Требования охраны труда -** государственные нормативные требования охраны труда, а также требования охраны труда, установленные локальными нормативными актами работодателя, в том числе [правилами](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=182373) (стандартами) организации и инструкциями по охране труда.

**Условия труда -** совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

**Безопасные условия труда -** условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни воздействия таких факторов не превышают установленных нормативов.

**Оптимальные условия труда** – условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия, которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

**Допустимые условия труд** – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

**Вредный производственный фактор -** фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к профессиональному заболеванию работника.

**Вредные и опасные условия труда** –условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда.

**Опасные условия труда** – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обусловливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

**Специальная оценка условий труда** – единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

**Испытательный срок** – указанный в трудовом договоре период, в течение которого нанимаемое лицо проходит испытание на предмет выявления его пригодности, установления соответствия работника поручаемой ему работе.

**Трудовой договор** – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

**Норма выработки** – установленный объем работы, который один работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны выполнить в единицу рабочего времени при определенных организационно-технических условиях.

**Рабочее время** – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

**Время отдыха** – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

**Служебная командировка** – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

**Сверхурочная работа** – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

**Материальная ответственность работника** – это его обязанность возместить прямой действительный ущерб, причиненный работодателю.

**Гарантии** – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

**Компенсации** – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

**3. Охрана труда женщин**

***3.1. Ограничение на применение труда женщин***

Законодательство устанавливает нормативные требования охраны труда женщин, за невыполнение которых работодатели могут быть привлечены к ответственности.

Статья 253 ТК РФ устанавливает следующие ограничения по применению труда женщин:

- ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию;

- запрещение применения труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

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 настоящее время действует Перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 июля 2019 года № 512н (далее - Перечень № 512н).

Перечнем № 512н исключается произвольное ограничение использования труда женщин на работах, что является гарантией их права на справедливые условия труда.

Важно отметить, что если работа или должность указаны в Перечне № 512н, то запрет на привлечение женщин применяется только в следующих случаях:

- по результатам специальной оценки условий труда (далее - СОУТ) установлены вредный и (или) опасный классы условий труда;

- безопасные условия труда на рабочих местах не подтверждены результатами СОУТ и положительным заключением государственной экспертизы условий труда.

Следовательно, при создании безопасных условий труда работодатель вправе применять труд женщин без ограничений.

Одновременно с этим, в Перечне № 512н перечислены работы, в отношении которых действует абсолютный запрет на привлечение женщин. Так работы, указанные в пунктах 89 – 98 Перечня № 512н, запрещено привлекать женщин независимо от класса условий труда, это, например:

- работы по непосредственному тушению пожаров;

- водолазные работы;

- работы по транспортировке, погрузке и разгрузке вручную ядохимикатов;

- работы в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве и звероводстве с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств (в возрасте до 35 лет).

Таким образом, на указанные работы женщины не привлекаются, даже если класс условий труда оптимальный или допустимый.

Действие Перечня № 512н не распространяется на женский труд в фармацевтической промышленности, медицинских организациях, научно-исследовательских лабораториях, организациях по оказанию бытовых услуг населению.

В целях обеспечения здоровых и безопасных условий труда для женщин, работающих на предприятиях, в учреждениях и организациях любых организационно-правовых форм и видов собственности, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.09.2021 № 629н утверждены нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную:

1. Предельно допустимая масса груза при чередовании с другой работой (до двух раз в час) – 10 кг

2. Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены – 7 кг

3. Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать:

* с рабочей поверхности – 350 кг
* с пола – 175 кг

*Примечание:*

* *В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки*
* *При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.*

***3.2. Гигиенические требования к условиям труда женщин***

До 1 января 2021 года действовали [СанПиН 2.2.0.555-96](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=94955) «2.2. Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы», утвержденные 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 [СП 2.2.3670-20](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372741&dst=100015) «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда», утвержденные Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 № 40 (далее - СП 2.2.3670-20) и содержащие требования к условиям труда только беременных и кормящих женщин. В частности, установлено, что:

- условия труда таких женщин должны быть допустимыми;

- такие женщины 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 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, не должны трудиться в условиях воздействия источников инфракрасного излучения и повышенной влажности.

*К сведению. Раньше беременная сотрудница не могла долго работать за компьютером. В новом* [*СП 2.2.3670-20*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372741&dst=100015) *запретов, связанных с осуществлением беременными работницами трудовой деятельности на персональных компьютерах, не установлено.*

Что касается условий труда для остальных женщин, им работодатель должен обеспечить такие же условия труда, как мужчинам. Только при этом для сотрудниц, занятых физическим трудом, нужно будет обеспечивать нагрузку не больше максимально допустимой.

***3.3. Особенности труда беременных женщин и женщин,***

***имеющих несовершеннолетних детей***

Для беременных женщин и женщин, имеющих детей, установлены специальные ***гарантии при приеме на работу***. В частности, работодателям запрещено:

- отказывать в трудоустройстве беременным женщинам и женщинам с детьми (статья 64 ТК РФ). Не секрет, что на самом деле именно это обстоятельство часто является причиной отказа. За необоснованный отказ в приеме на работу к работодателю могут применить меры не только административной, но и уголовной ответственности (статья 145 Уголовного кодекса РФ). Отказать в приеме беременной соискательнице можно, только если ее деловые качества, уровень образования и квалификация не соответствуют заявленным требованиям или она претендует на должность, включенную в список запрещенных для женщин профессий либо связанную со сверхнормативными нагрузками;

- устанавливать испытательный срок беременным женщинам и женщинам с детьми в возрасте до 1,5 года (статья 70 ТК РФ).

Также беременным женщинам и женщин, имеющих детей, довольно много ***гарантий предоставляется в период трудовой деятельности***. Для получения этих преимуществ работница должна принести работодателю подтверждение своей беременности - справку из медицинского учреждения.

Часто беременная женщина или женщина, имеющая детей, по ряду причин не может работать полную смену или в течение всей недели ежедневно. В этом случае она имеет право потребовать установить для нее режим неполного рабочего времени. Это право закреплено статьей 93 ТК РФ, согласно которой работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет).

При этом работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для женщин каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Оплата труда на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Согласно статье 254 ТК РФ 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 по прежней работе.

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

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

В соответствии со статьей 259 Трудового кодекса Российской Федерации запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 (трех) лет, допускаются только лишь с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до 3 (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.

Следует отметить, что гарантии, предусмотренные частью 2 статьи 259 ТК РФ, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Применение труда беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 (трех) лет, запрещается и в других случаях, когда это связано с переработкой сверх нормального рабочего времени:

* При совместительстве
* При организации работ вахтовым методом.

Беременная сотрудница может уйти в ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от того, проработала она шесть месяцев в организации или нет. Сделать это можно до отпуска по беременности и родам, после него или после отпуска по уходу за ребенком (статьи 122, 260 ТК РФ).

***Не допускается:***

* Отзыв из отпуска беременных женщин (статья 125 ТК РФ).
* Замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (статья 126 ТК РФ).

Отпуска по беременности и родам предоставляются женщинам согласно статье 255 ТК РФ.

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.

Следующим документом, подтверждающим право женщин, имеющих детей до трех лет, на целый ряд гарантий является свидетельство о рождении ребенка.

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 (статья 258 ТК РФ).

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 как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Эти перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Этот отпуск может быть использован, полностью или по частям, также отцом ребенка, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком (статья 256 ТК РФ).

По заявлению женщины в период такого отпуска она вправе 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).

Одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ).

*Дополнительный отпуск:*

*• устанавливается коллективным договором;*

*• предоставляется в удобное для них время;*

*• может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску;*

*• может быть использован отдельно полностью либо по частям.*

*• на следующий рабочий год не переносится.*

Согласно статье 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые 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 порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2014 года № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми –инвалидами».

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности.

При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

***3.4. Иные гарантии и льготы для работающих женщин***

Женщины, которые работают в сельской местности или районах Крайнего Севера, имеют право на дополнительные льготы.

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право (статья 263.1 ТК РФ):

• на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

• на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

• на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

Согласно статье 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 федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Статьей 348.9 ТК РФ урегулированы особенности труда женщин-спортсменов. Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение женщиной-спортсменом предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, установленных в соответствии с ТК РФ, если это необходимо в соответствии с планом подготовки женщины-спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ей по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

***3.5. Гарантии женщинам при расторжении трудового договора***

Гарантии при расторжении трудового договора с женщинами заключаются в ряде запретов на расторжение трудового договора по инициативе работодателя. В частности, это касается беременных сотрудниц. По общему правилу расторжение трудового договора с ними по инициативе работодателя не допускается. Но есть исключение - ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем ([статья 261](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=383539&dst=1818) ТК РФ).

Допускается увольнение беременной женщины по истечении срока трудового договора, если его заключили на время исполнения обязанностей отсутствующего сотрудника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. 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.

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 в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска.

Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности.

Если при этом 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.

Добавим, что по норме статьи 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается:

• с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3 (трех) лет;

• с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет;

• с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет;

• единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

**5. Заключение**

Женщины на сегодняшний день выполняют одну из важных социальных функций – материнство, поэтому большая часть дополнительных гарантий распространяется именно на них. Трудовым законодательством, исходя из физиологических особенностей женщин и выполнения женщинами функции материнства, установлены дополнительные гарантии, цель которых, предупредить воздействие вредных и опасных производственных факторов на здоровье женщин, а также обеспечить условия, при которых женщины могут сочетать труд с материнством. Данные гарантии ограничивают сферу применения труда женщин, либо устанавливают дополнительные льготы для женщин в период выполнения ими функции материнства.

Нарушение требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, влечет за собой привлечение работодателя (должностных лиц) к административной ответственности в соответствии со статьями 5.27, 5.27.1 Кодекса об административных правонарушениях РФ, а в отдельных случаях и к уголовной ответственности.

**6. Формы локальных нормативных актов с образцами заполнения**

Расписка об ознакомлении с правом отказаться от работы в условиях, отклоняющихся от нормальных

Мамонтова Ольга Петровна

Я,-\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

*фамилия, имя, отчество*

мастер

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*наименование должности, специальности или профессии*

цеха № 5

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

*наименование структурного подразделения*

 сверхурочной

ознакомлен(а) со своим правом отказаться от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ работы,

выезда в командировку, привлечения к работе в ночное время, в выходной и (или) нерабочий праздничный день в соответствии с [частью второй статьи 259](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=128861&dst=1060) Трудового кодекса РФ.

 Мамонтова О.П. Мамонтова

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 *подпись расшифровка подписи*

18.01.2012

Образец дополнительного соглашения к трудовому договору

о временном переводе на другую работу беременной

**Дополнительное соглашение**

к трудовому договору от 18.05.2022 № 40/22-тд

*24.07.2024* № *40/22-тд/01*

Общество с ограниченной ответственностью «Верона» (ООО «Верона»), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице генерального директора Воробьева Сергея Федоровича, действующего на основании Устава, с одной стороны и ведущий специалист Павлова Ольга Евгеньевна, именуемая в дальнейшем «Работник», с другой стороны заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Внести изменения в трудовой договор от 18.05.2022 № 40/22-тд, изложив п. п. 1 и 2 договора в следующей редакции:

1.1. Пункт 1 раздела «Основные положения»:

«1. Работник принимает на себя обязательства исполнять трудовую функцию по должности инспектора по контролю за исполнением поручений отдела документационного обеспечения».

1.2. Пункт 2 раздела «Должностные обязанности»:

«2. Трудовая функция Работника по должности инспектора по контролю за исполнением поручений закреплена в должностной инструкции (утв. приказом от 15.09.2022 № 26), которая является неотъемлемой частью трудового договора Работника от 18.05.2022 № 40/22-тд".

2. Изменения в трудовой договор Работника, определенные настоящим соглашением, действуют с 24.07.2024 до начала отпуска по беременности и родам.

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от 18.05.2022 № 40/22-тд, составлено и подписано в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, другой передается Работнику.

|  |  |
| --- | --- |
| **РАБОТНИК:**Павлова Ольга ЕвгеньевнаМесто жительства:Паспорт гражданина РФвыданкод подразделения:*Павлова* О.Е. Павлова*«24» июля 2024 г.* | **РАБОТОДАТЕЛЬ:****ООО «Верона»**Место нахождения:Почтовый адрес:ИНН:**Генеральный директор***Воробьев* С.Ф. Воробьев*«24» июля 2024 г.* |

Дополнительное соглашение получено: *Павлова «24» июля 2024 г.*

*Форма дополнительного соглашения о временном переводе на другую работу беременной произвольная, нормативной нет. Составляется для оформления временного перевода беременной на другую работу. В этом соглашении указывается, в частности, новая должность и должностные обязанности, дата, с которой действуют изменения к трудовому договору с беременной.*

*Составляется документ в письменном виде в двух экземплярах, каждый из которых должен быть подписан сторонами. Один экземпляр работнику, другой (с подписью работника, свидетельствующей о получении документа) работодателю.*

Форма Приказа об освобождении беременной сотрудницы от работы с сохранением среднего заработка до предоставления ей подходящей работы, исключающей вредное воздействие

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование работодателя, адрес, ИНН, ОГРН)

ПРИКАЗ № \_\_\_

об освобождении от работы

г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

В соответствии с ч.1 ст.254 Трудового кодекса Российской Федерации, медицинским заключением от «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_\_\_\_\_, выданным \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, и в связи с

 (наименование медицинского учреждения

необходимостью исключения производственных факторов, оказывающих негативное воздействие на организм беременной женщины, приказываю:

1. Освободить от работы с «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (должность, Ф.И.О. работницы)

до предоставления другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка.

2. Главному бухгалтеру при начислении заработной платы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руководствоваться настоящим Приказом.

 (Ф.И.О. работницы)

3. Контроль за исполнением Приказа возложить на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 (должность, Ф.И.О.)

Основания:

1. Медицинское заключение от «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. № \_\_\_.

2. Заявление \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 (Ф.И.О. работницы)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование должности руководителя организации)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Ф.И.О., подпись)

С Приказом ознакомлены:

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

 (Ф.И.О.) (подпись)

Должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

 (Ф.И.О.) (подпись)

Должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

 (Ф.И.О.) (подпись)

Образец приказа

о продлении срочного трудового договора с беременной женщиной

**Общество с ограниченной ответственностью «Верона»**

**(ООО «Верона»)**

ПРИКАЗ

09.02.2023 № 17

г. Чебоксары

О продлении срока действия

трудового договора

В соответствии со ст. 261 Трудового кодекса РФ

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Продлить срок действия трудового договора от 01.06.2022 № 20/22-тд, заключенного с экономистом финансового отдела Мироновой В.С., до окончания ее беременности.
2. Контроль за исполнением приказа возложить на руководителя отдела кадров Смирнову Е.П.

Основание:

1. медицинская справка от 09.02.2023 № 56, выданная женской консультацией № 20;
2. личное заявление Мироновой В.С. от 09.02.2023.

Генеральный директор *Воробьев* С.Ф. Воробьев

С приказом ознакомлены:

экономист *Миронова* В.С. Миронова 09.02.2023

руководитель отдела кадров *Смирнова* Е.П. Смирнова 09.02.2023

*Приказ издается о продлении срочного трудового договора с беременной женщиной, если она подала соответствующее письменное заявление и представила медицинскую справку, подтверждающую ее беременность. Срок действия трудового договора продлевается до окончания беременности, а при предоставлении работнице отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска (ч. 2 ст. 261 ТК РФ).*

*Форма приказа произвольная, так как нормативно утвержденной нет.*

Образец дополнительного соглашения к трудовому договору

об установлении неполного рабочего времени - неполного рабочего дня

Дополнительное соглашение

к трудовому договору от 20.08.2020 № 34/20-ТД

15.02.2024 № 2/24-ДС

г. Чебоксары

Общество с ограниченной ответственностью «Депо» (ООО «Депо»), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице генерального директора Пироговой Марины Игоревны, действующей на основании Устава, с одной стороны и Малышев Валентин Иванович, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», заключили настоящее дополнительное соглашение (далее - Соглашение) о нижеследующем:

1. Изложить п. 4 трудового договора от 20.08.2020 № 34/20-ТД в следующей редакции:

«4. Работнику устанавливается режим неполного рабочего времени:

* продолжительность рабочей недели - 20 часов;
* пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
* рабочие дни: с понедельника по пятницу; выходные дни: суббота и воскресенье;
* продолжительность ежедневной работы - 4 часа;
* время начала работы - 10 ч 00 мин.;
* время окончания работы - 14 ч 00 мин.;
* перерыв для отдыха и питания не предоставляется».

2. Изложить п. 5 трудового договора от 20.08.2020 № 34/20-ТД в следующей редакции:

«5. Оплата труда Работника производится пропорционально отработанному времени. Работнику устанавливается оклад - 30 000 (тридцать тысяч) руб. 00 коп. в месяц, что составляет половину от оклада по должности инженера, установленного штатным расписанием ООО «Депо».

3. Настоящее Соглашение действует с 15.02.2024 по 20.03.2025.

4. Настоящее Соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от 20.08.2020 № 34/20-ТД и вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

5. Настоящее Соглашение составлено и подписано в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, другой передается Работнику.

|  |  |
| --- | --- |
| **Работодатель:** | **Работник:** |
| Общество с ограниченной ответственностью «Депо»(ООО «Депо»).Адрес (место нахождения): 123456,г. Энск, ул. Новая, д. 15.ИНН 1234567899 | Малышев Валентин Иванович,паспорт: 0000 N 1111, выдан 13.07.2012 Отделом УФМС России по Чувашской Республике , код подразделения: 001-001.Место жительства: г. Чебоксары, ул. Стародачная, д. 8, кв. 14 |
| Генеральный директор |  |
| *Пирогова* М.И. Пирогова*15.02.2024* | *Малышев* В.И. Малышев*15.02.2024* |

Экземпляр дополнительного соглашения от 15.02.2024 № 2/24-ДС к трудовому договору от 20.08.2020 № 34/20-ТД на руки получил:

*Малышев 15.02.2024*

*Форма дополнительного соглашения об установлении неполного рабочего дня произвольная, нормативно утвержденной нет. Прописывается режим работы подробно, если он индивидуален для работника. Указывается, в частности: продолжительность рабочей недели и неполного рабочего дня, начало и окончание работы, перерывы в работе.*

*Соглашение оформляется в двух экземплярах: один - работодателю, второй - работнику. Каждый должен быть подписан работодателем и работником.*

*Образец применим и в случае составления дополнительного соглашения при выходе работника из отпуска по уходу за ребенком на неполный рабочий день. Если такое дополнительное соглашение заключается с работницей, имеющей детей до 1,5 лет, необходимо предусмотреть условие о* [*перерывах для кормления*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=101624)*.*

Образец заявления работника о предоставлении перерывов для кормления ребенка в возрасте до полутора лет

Генеральному директору

ООО «Верона»

Степанову С.И.

ЗАЯВЛЕНИЕ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 04.04.2023 | № | 15 |

О предоставлении перерывов для кормления

ребенка в возрасте до полутора лет

В соответствии со ст. 258 ТК РФ прошу предоставить мне на период с 11.05.2023 до 05.06.2024 (до достижения ребенком возраста полутора лет) два дополнительных перерыва для кормления ребенка в течение рабочего дня продолжительностью 30 минут каждый и перенести указанные перерывы в суммированном виде на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением.

К заявлению прилагаю копию свидетельства о рождении ребенка I-PE № 592635, выданного отделом ЗАГС г. Чебосары 10.12.2022.

Специалист отдела маркетинга *Гаврилова* Т.В. Гаврилова

Образец дополнительного соглашения к трудовому договору

о предоставлении перерывов для кормления ребенка

в возрасте до полутора лет

**Дополнительное соглашение**

к трудовому договору от *16.08.2021* № *28/21-тд*

*04.04.2024 № 28/21-тд-01*

Чебоксары

Общество с ограниченной ответственностью «Байкал» (ООО «Байкал»), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице генерального директора Степанова Сергея Ивановича, действующего на основании Устава, с одной стороны и специалист отдела маркетинга Гаврилова Тамара Викторовна, именуемая в дальнейшем «Работник», с другой стороны заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору от 16.08.2021
№ 28/21-тд о нижеследующем:

1. Изложить п. 1 раздела «Режим рабочего времени и времени отдыха» трудового договора от 16.08.2021 № 28/21-тд в следующей редакции:

«1. Работнику на основании ст. 258 ТК РФ в период с 15.04.2024 по 06.06.2025 предоставляются два дополнительных перерыва в течение рабочего дня для кормления ребенка продолжительностью 30 мин. каждый.

2. Перерывы для кормления ребенка предоставляются в суммированном виде в конце рабочего дня с соответствующим его сокращением.

3. Работнику устанавливается следующий режим рабочего времени:

* пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
* продолжительность ежедневной работы - 8 ч;
* начало работы - 09:00, окончание работы - 18:00;
* перерыв для отдыха и питания - 1 ч (с 13:00 до 14:00);
* перерыв для кормления ребенка с 17:00 до 18:00".

2. Дополнить раздел «Оплата труда» пунктом следующего содержания:

«2. Оплата перерывов для кормления ребенка производится в размере среднего заработка в соответствии с ч. 4 ст. 258 ТК РФ».

3. Настоящее дополнительное соглашение действует с 15.04.2024 по 06.06.2025.

4. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от 16.08.2021 № 28/21-тд, составлено и подписано в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, другой передается Работнику.

|  |  |
| --- | --- |
| Работодатель:Общество с ограниченной ответственностью«Байкал» (ООО «Байкал»)Адрес (место нахождения):111222, г. Москва, ул. Казакова, д. 5ИНН 1100001111Генеральный директор*Степанов* С.И. Степанов*04.04.2024* | Работник:Гаврилова Тамара ВикторовнаПаспорт: 0277 № 445566Выдан 05.01.2010Отделом УФМС России поМосковской обл. в БалашихинскомрайонеКод подразделения: 025-013Место жительства: Чувашская Республика, г. Чебоксары, ул. Советская, д. 17.*Гаврилова* Т.В. Гаврилова*04.04.2024* |

Экземпляр дополнительного соглашения получен: *Гаврилова 04.04.2024*

Образец приказа о предоставлении работнику перерывов для кормления

ребенка в возрасте до полутора лет

**Общество с ограниченной ответственностью «Верона»**

**(ООО «Верона»)**

ПРИКАЗ

05.04.2024 № 17-к

г. Чебоксары

О предоставлении перерывов для кормления ребенка

в возрасте до полутора лет

В связи с выходом на работу специалиста отдела маркетинга Гавриловой Т.В., имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, и на основании ст. 258 ТК РФ

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Предоставить специалисту отдела маркетинга Гавриловой Т.В. в период с 08.04.2024 по 03.06.2025 два дополнительных перерыва в течение рабочего дня продолжительностью 30 минут каждый для кормления ребенка.

2. Перенести указанные перерывы на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением.

3. Установить Гавриловой Т.В. на период с 08.04.2024 по 03.06.2025 следующий режим рабочего времени:

* пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
* продолжительность ежедневной работы - 8 часов;
* начало работы - 09:00, окончание работы - 18:00;
* перерыв для отдыха и питания - 1 час (с 13:00 до 14:00);
* перерыв для кормления ребенка - 1 час (с 17:00 до 18:00).

4. Главному бухгалтеру Ворониной П.Г. производить оплату перерывов для кормления ребенка, предоставляемых Гавриловой Т.В. в соответствии с п. 1 настоящего приказа, в размере среднего заработка согласно ч. 4 ст. 258 ТК РФ.

Основание: дополнительное соглашение от 05.04.2024 № 2 к трудовому договору от 16.08.2022 № 28/22-тд.

Генеральный директор *Степанов* С.И. Степанов

С приказом ознакомлены:

главный бухгалтер *Воронина* П.Г. Воронина

05.04.2024

специалист отдела маркетинга *Гаврилова* Т.В. Гаврилова

05.04.2024

*Форма приказа произвольная, нормативно утвержденной нет. Документ необязательный, но необходимый для правильного учета рабочего времени работника и расчета его зарплаты.*

*В приказе указывается, в частности, Ф.И.О. работника, сведения о том, на какой период предоставляются перерывы для кормления, их количество, продолжительность и время предоставления.*