**Оглавление**

Введение

1. Понятие и содержание охраны труда

2. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и их содержание

3. Охрана труда женщин

4. Особенности регулирования труда женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет

Заключение

Библиографический список

**Введение**

Первые акты в области трудового законодательства в мире были направлены на охрану труда и ограничение рабочего времени.

Охрана труда работников и ныне является важнейшей социальной проблемой в каждом государстве.

В нашей стране проблемы охраны труда после распада СССР и появления частной собственности на имущество организаций значительно обострились, поскольку частный предприниматель стремится не тратить свою прибыль на охрану труда и обновление старого изношенного оборудования, из-за которого часты несчастные случаи на производстве. Трудовой кодекс уточнил понятийный аппарат института охраны труда, определил основные его понятия (гл. 33, ст. 209) и основные направления государственной политики в данной области. В других главах этого раздела Кодекса предусмотрены требования охраны труда (гл. 34, ст. 211—215), организация охраны труда (гл. 35, ст. 216—218), обеспечение прав работников на охрану труда (гл. 36, ст. 219—231).

Законодательством Российской Федерации установлены некоторые ограничения на труд женщин.

Данные ограничения не являются дискриминацией женщин, а имеют целью оградить женщину от неблагоприятных воздействий на ее организм, что должно максимально способствовать сохранению репродуктивной функции. Видимо, именно поэтому в Кодексе законов о труде предусмотрены льготы и гарантии труда беременных женщин, а также женщин имеющих детей.

Данные нормы отражают государственную политику в сфере охраны материнства и детства, которые являются частью системы нормативных гарантий прав ребенка и матери.

Установленные в трудовом законодательстве данные льготы и гарантии, прежде всего, касаются труда женщин в ограничениях его применения, предоставления женщинам дополнительных отпусков, а также выплат.

Цель данной курсовой работы – рассмотреть положения об охране труда женщин в трудовом законодательстве.

**1. Понятие и содержание охраны труда**

Охрану труда надо различать в широком и узком смыслах.

В широком смысле охрана труда — это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Это широкое понятие охраны труда как обеспечение безопасных и здоровых условий труда всеми средствами, т. е. правовыми, экономическими, медицинскими, организационно-техническими и другими, закреплено в ст. 1 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. в ред. от 20 мая 2002 г.1 и в разд. X (ст. 209) ТК.

Эти акты являются основными по охране труда. Поэтому охрану труда изучают в различных вузах: правовую — в юридических; социально-экономическую — в экономических; санитарно-гигиеническую, лечебно-профилактическую и реабилитационные меры — в медицинских; организационно-технические меры, т. е. соблюдение правил охраны труда при строительстве машин, оборудования, создании технологических процессов, промышленных зданий, сооружений,— в технических вузах.

В широком понимании охрана труда нужна везде, где трудится человек, включая учебный, военный труд, труд в исправительных учреждениях.

Но ст. 2 Основ об охране труда предусматривает их распространение более ограниченно, т. е. на труд в организациях всех форм собственности, включая труд работников, работодателей, членов кооперативов, студентов и учащихся в период производственной практики, военнослужащих, привлекаемых к работе в организациях, граждан, отбывающих по приговору суда исправительные работы в период их работы в организации.[6, 342]

Лишь охрана труда в широком ее понимании способна обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Если какой-то ее механизм (правовой, медицинский, технический или экономический) плохо обеспечивается, то и вся охрана труда не обеспечивается. Так, если оборудование, станки, машины сделаны не безопасно для жизни и здоровья работающих на них, то неизбежен производственный травматизм. Почти треть всех несчастных случаев на производстве вызваны слабой организационно-технической охраной труда, несовершенством оборудования, машин и т. п.

При нарушении медицинского аспекта охраны труда нарушается вся система охраны. Например, когда на грязных работах отсутствуют душевые, санитарно-гигиенические помещения, а в горячих цехах нет должной подсоленной питьевой воды, захламлены, загазованы производственные помещения и т. д.

То же самое наблюдается и при нарушении социально-экономического аспекта охраны труда — невыделении должных ассигнований. В результате работники не обеспечиваются предохранительными приспособлениями, не заменяется изношенное оборудование. Ныне в погоне за прибылью многие работодатели, экономя на охране труда, создают не безопасные для жизни и здоровья условия труда. Следовательно, всесторонняя охрана труда будет обеспечена лишь при соблюдении одновременно всех ее аспектов, т. е. в широком смысле.

В узком смысле понятие охраны труда в трудовом праве — это система правовых мероприятий и средств обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности на производстве, в том числе и правовых норм по оздоровлению и улучшению условий труда. Вся система таких правовых мероприятий представляет собой институт охраны труда трудового права.

Третий аспект охраны труда — как один из основных принципов трудового права — обеспечение права каждого работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

В институте охраны труда конкретизируются основной принцип трудового права об обеспечении охраны труда и соответствующее субъективное право работника и его гарантии.

Институт охраны труда включает следующие группы норм трудового права:

1. Нормы-принципы об основных направлениях государственной политики в области охраны труда и правила государственного управления охраной труда, поскольку охраной труда управляет государство.

2. Нормы, касающиеся права работников на охрану труда и его гарантий.

3. Нормы по организации и обеспечению охраны труда работодателем, его администрацией.

4. Требования по охране труда, которые обязаны обеспечить работодатель и его администрация.

Правила по технике безопасности и производственной санитарии. Система стандартов безопасности труда (ССБТ).

5. Правила особой охраны труда женщин и работников с семейными обязанностями.

6. Правила особой охраны труда несовершеннолетних до 18 лет и лиц с пониженной трудоспособностью.

Надзор и контроль за охраной труда и ответственность за ее нарушение в Трудовом кодексе выделены в самостоятельную гл. 57 в разд. XIII «Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров, ответственность за нарушение трудового законодательства».

Все указанные группы норм института охраны труда тесно связаны между собой. Охрана труда имеет большое социальное, экономическое и правовое значение.

Социальное значение охраны труда в том, что она:

* охраняет жизнь и здоровье работника от возможных производственных вредностей;
* направлена на сохранение работоспособности и трудового долголетия человека;
* способствует его культурно-техническому росту, так как лишь не чрезмерно усталый от работы работник способен вечерами учиться, повышать свою квалификацию, читать, развлекаться, заниматься спортом, развивать свою личность;
* способствует гуманизации труда, его облегчению.

Экономическое значение охраны труда в том, что она способствует:

* росту производительности труда работников, а тем самым и росту производства, экономики;
* экономии фонда обязательного социального страхования и сокращению потерь рабочего времени, так как при хорошей охране труда меньше производственного травматизма, профессиональных заболеваний, а следовательно, меньше больничных листков и возмещения ущерба за вред, причиненный здоровью работника.

Правовое значение охраны труда в том, что:

* она способствует работе по способностям с учетом тяжести условий труда, физиологических особенностей женского организма, его материнской функции, семейных обязанностей работников а также психофизиологических особенностей организма несовершеннолетних, уровня трудоспособности инвалидов;
* правовой статус гражданина включает основное его право на охрану труда и юридические статутные гарантии этого права не только в процессе трудовой деятельности, но и при приеме на работу лиц, требующих особой защиты. Так, нельзя принимать женщин, несовершеннолетних до 18 лет на противопоказанные для них по медицинским основаниям работы;
* вопросы охраны труда являются объектом организационно-управленческих отношений коллектива работников и профсоюзного органа организации с администрацией, работодателем, а также социально-партнерских отношений на федеральном, отраслевом, региональном и территориальном уровнях;
* она является важнейшим элементом трудового правоотношения работника с работодателем, по которому работодатель обязан обеспечить охрану труда на рабочем месте работника, а работник — соблюдать инструкции по охране труда.

### 2. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и их содержание

Работодатель обязан обеспечить:

1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов;
2. применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
3. условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;
4. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;
5. приобретение за счет собственных средств и выдачу по установленным нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (очки, респираторы и т. п.), смывающих и обезвреживающих средств работникам с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
6. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
7. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах и правильностью применения работником средств индивидуальной и коллективной защиты;
8. проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
9. информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им средствах индивидуальной защиты и компенсациях;
10. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при их возникновении, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
11. расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
12. санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
13. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

 Эти и другие обязанности работодателя в то же время означают и права работников на их обеспечение в сфере охраны труда.

Субъекты Российской Федерации издают свои акты-рекомендации для работодателей по охране труда.[7, 156]

Организация охраны труда включает государственное управление, органы охраны труда, ее планирование и финансирование, предупредительный надзор и расследование несчастных случаев на производстве, их профилактику и учет. Государственное управление охраной труда (ст. 216 ТК и ст. 11 Основ об охране труда) заключается в реализации указанных основных направлений государственной политики, разработке нормативных актов в этой области, а также в утверждении требований к средствам производства, технологиям и организации труда, обеспечивающим здоровые и безопасные условия труда всех работников.

Государственное управление охраной труда осуществляют непосредственно Правительство РФ или по его поручению Федеральное агентство по труду и занятости и другие федеральные органы исполнительной власти, а на территории субъектов Федерации — федеральные органы и органы субъектов Федерации в пределах их полномочий. Распределение полномочий по охране труда между федеральными органами осуществляет Правительство РФ.

В отраслевых министерствах, ведомствах и объединениях предприятий (концерны, ассоциации и др.) создаются службы охраны труда для обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации производственной деятельности.

В организациях, осуществляющих производственную деятельность, с численностью более 100 работников создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, а с численностью 100 и менее работников решение о создании такой службы или введении должности специалиста по охране труда принимается работодателем с учетом специфики деятельности организации. Если он решит не создавать их, то должен заключить договор со специалистами или организациями об оказании услуги в области охраны труда.[7, 157]

Структуру и численность работников службы охраны труда в организации определяет работодатель с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти по труду (ст. 217 ТК).

Кроме того, в организации по инициативе работодателя и (или) работников либо профсоюзного органа создается комитет (комиссия) по охране труда, состоящий из представителей работодателя и профсоюзного органа на паритетной основе.

Ответственность за состояние условий и охраны труда на производстве законом возлагается на работодателя (его администрацию).

Планирование мероприятий по охране труда и их финансирование осуществляют работодатели. Комплексные планы улучшения условий и охраны труда конкретизируются в коллективных договорах и соглашениях. В них, в частности, указывается, что выделенные на охрану труда средства запрещается использовать на другие цели. В Трудовом Кодексе (ст. 226) предусмотрен порядок финансирования мероприятий по охране труда.

Все работники организации, включая руководителей, обязаны проходить техническую учебу, инструктаж, проверку знаний, правил и инструкций по охране труда в сроки и порядке, установленные для определенных видов работ, профессий (ст. 225 ТК).

Работодателю в организации работ по обучению безопасным методам и приемам работ в инструктаже оказывает помощь совместный комитет (комиссия) по охране труда.

В предупредительный надзор входит также обязательный предварительный медицинский осмотр при приеме работников на работы с вредными, опасными и тяжелыми условиями труда, а также на работы, связанные с движением транспорта, а при приеме лиц моложе 18 лет — на любую работу. Далее эти категории работников проходят периодический медицинский осмотр, а лица до 21 года — ежегодный.

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений и др. проходят такие медосмотры в целях охраны здоровья граждан, ими обслуживаемых, предупреждения и распространения инфекционных заболеваний.

В случае необходимости по решению органов местного самоуправления в отдельных организациях могут быть введены дополнительные условия и показания к проведению медицинского осмотра.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, проходят психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (ст. 213 ТК).

Обеспечить охрану труда на производстве обязан работодатель, его администрация. Руководитель участка, подразделения производства отвечает за создание безопасных и здоровых условий труда на каждом рабочем месте вверенного ему участка.

Работодатель обязан обеспечить безопасность при эксплуатации производственных зданий, сооружений оборудования, технологических процессов, применяемых материалов, сырья инструментов, правильное использование средств коллективной и индивидуальной защиты от производственных вредностей; при возникновении аварийных ситуаций принять все необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников, включая оказание первой помощи пострадавшим.

На каждом участке работ администрация обязана обеспечить контроль за уровнем воздействия на здоровье работников опасных или вредных факторов данного производства, проверять знание всеми работниками правил, норм, но технике безопасности и производственной санитарии, соблюдение ими инструкций по охране труда.

Если вредные и тяжелые условия труда согласно медицинскому заключению противопоказаны работнику, то работодатель обязан с его согласия перевести работника на более легкую работу. Если работник получил производственную травму и нуждается в переводе на более легкую работу, то такой перевод осуществляется с сохранением оплаты не ниже его средней заработной платы.

Требования об обеспечении здоровых и безопасных условий труда для работников, предъявляемые к работодателю, предусмотрены не только ст. 212, 220—223 ТК, но и Едиными межотраслевыми и отраслевыми правилами по технике безопасности и производственной санитарии. Многие из этих правил включены в государственные стандарты. Имеется довольно широкая система стандартов безопасности труда (ССБТ), обязательных для всех работодателей. Межотраслевые правила и стандарты утверждены на те виды работ, которые применяются в различных отраслях народного хозяйства (газосварочные, слесарные, токарные и т. д.), а отраслевые — на виды работ конкретных отраслей (машиностроение, химическая, угольная, текстильная и т. д.).[7, 157]

Государственные стандарты безопасности труда утверждаются Госстандартом России и Минстроем России.

Организации разрабатывают и утверждают свои стандарты (СТП ССБТ), инструкции по охране труда для работников и на отдельные виды работ, разработанные на основе ССБТ и типовых инструкций, и особенно если это новый вид работ, не предусмотренный правилами санитарии.

Техника безопасности предохраняет работников от производственных травм, а производственная санитария или гигиена труда — от профессиональных и иных заболеваний.

Техника безопасности — это не только оборудование, станки, технологии, безопасные для работника, но и правильная расстановка станков, безопасность производственных материалов, сырья, защитные средства при их опасности — как коллективные, так и индивидуальные (маски, противогазы, очки, респираторы, защитные перчатки и т. д.), профилактические средства на вредных условиях труда (бесплатное молоко или витаминный набор на горячих работах, подсоленная газированная вода, чтобы организм работника не обезвоживался и не обессоливался).

В производственную санитарию входят состояние воздушной среды, освещение, выдача бесплатной специальной одежды, мыла или смывающих веществ на грязных работах, оборудование бытовых помещений. Порядок и нормы выдачи молока, спецпитания, мыла, спецодежды (и сроки ее носки), защитных средств устанавливаются работодателем производства с учетом мнения профсоюзного органа. Это также находит отражение в коллективных договорах.

В целях охраны здоровья населения, обслуживаемого данным производством, работники общественного питания, пищевой промышленности, лечебно-профилактических и детских учреждений, водопроводных сооружений и некоторых других производств проходят предварительный и периодический медицинский осмотр. Все эти медосмотры проводятся за счет работодателя, и он обязан их организовать.

Работники обязаны соблюдать все инструкции по охране труда, установленные требования обращения с машинами и механизмами.

Постановлением Правительства РФ от 6 мая 1994 г. № 485 установлено проведение обязательной сертификации постоянных рабочих мест на производственных объектах, средств производства, средств коллективной и индивидуальной защиты. Ее организация и проведение возложены на Федеральное агентство по труду и занятости совместно с федеральными органами надзора, другими заинтересованными федеральными и региональными органами исполнительной власти. Эта сертификация устанавливает соответствие рабочих мест, средств производства и других средств требованиям охраны труда.

# 3. Охрана труда женщин

На женщин, кроме общих для всех работников норм по охране труда, трудовое право распространяет специальные нормы, создающие их особую охрану труда, которые, в свою очередь, подразделяются на три группы:

1) для всех женщин с учетом физиологических особенностей женского организма, его детородной функции, требующей особой защиты от производственных вредностей;

2) для периода их активного материнства (беременность, роды, наличие грудных и малолетних детей);

3) в последние годы в соответствии с ратификацией Конвенции МОТ 1981 года (№ 156) о трудящихся с семейными обязанностями появилось третье основание дифференциации норм по труду женщин (так и мужчин) — это наличие у трудящейся женщины (мужчины) семейных обязанностей по уходу за нетрудоспособными членами семьи.

Конвенция МОТ № 111 (1958 г.) подчеркивает разницу в дифференциации правового регулирования труда и дискриминации, определяя дискриминацию как всякое различие в труде по признакам пола, расы, национальности, и указывает, что не считаются дискриминацией «особые меры, направленные на удовлетворение нужд лиц, которые по соображениям пола, возраста... признаются нуждающимися в особой защите и помощи».

Особая охрана труда женщин — устанавливаемая специальными нормами (в дополнение к общим нормам охраны труда) система правовых мероприятий, обеспечивающая с учетом физиологических особенностей женского организма, его материнской функции безопасность условий работы для организма матери (будущей матери) и ее потомства.

Создание особой охраны труда женщин — важнейшая социальная проблема для всех стран. Ряд международных конвенций МОТ предусматривает ее создание в каждой стране. Особая охрана труда женщин является значительной частью всей системы охраны материнства и детства, семьи, находящейся согласно ст. 38 Конституции РФ под защитой государства. Специальные нормы охраны труда женщин включают следующие меры.

1. Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, а также на подземных работах, кроме нефизических работ или по санитарно-бытовому обслуживанию (ст. 253 ТК). Перечень таких запрещенных для женщин работ медицински обоснован и включает более 500 их видов. Он утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 1621. Кодекс предусматривает, что такой Перечень утверждается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2. Запрещаются обучение и прием на работу женщин в качестве трактористок, машинистов, водителей грузовых автомашин, а также привлечение женщин детородного возраста (до 35 лет) к выполнению операций в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве, связанных с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств (ст. 2.1 и 2.3 постановления Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

3. Запрещаются переноска и передвижение женщинами тяжестей на работах, превышающих установленные для них предельные нормы. Так, постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105 установлена для всех производств России предельная норма подъема и перемещения женщиной тяжестей, включая тару и упаковку,—не более 10 кг при чередовании с другой работой (до 2 раз в час), а если работа связана с постоянным в течение смены подъемом и перемещением — до 7 кг2.

Особые гарантии и льготы, установленные для беременных женщин и матерей, имеющих малолетних детей, включают следующие правовые меры.

1. Беременным женщинам запрещаются ночные, сверхурочные работы, работы в выходные, нерабочие праздничные дни и командировки (ст. 259 ТК). Если женщина отказывается от запрещенных для нее работ, то это не может квалифицироваться как нарушение трудовой дисциплины.

Привлечение к ночному труду, сверхурочным работам, работам в выходные, нерабочие праздничные дни и направление в командировки женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 16 лет), возможно только с их согласия и при условии, что это не запрещено медицинскими рекомендациями. И если женщина отказывается от сверхурочной работы или командировки, то такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины. Данные льготы распространяются и на отцов, опекунов и попечителей, воспитывающих ребенка без матери.

2. Беременные женщины и женщины, имеющие детей до 12 лет, не должны привлекаться и к дежурствам на производстве после окончания рабочего дня в выходные и праздничные дни.

3. Беременным женщинам по медицинским показаниям по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на более легкую работу с сохранением прежнего среднего заработка. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине более легкой работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные из-за этого рабочие дни за счет средств работодателя (ст. 254 ТК).

В сельской местности запрещено использовать труд беременных женщин с момента установления беременности в растениеводстве и животноводстве. Они должны быть переведены на другую работу или освобождены от работы с сохранением среднего заработка. Беременным и кормящим матерям сельхозпроизводства должны бесплатно выдавать продукты питания, производимые данным хозяйством, по нормам, устанавливаемым трудовым коллективом.

Средний заработок при переводе беременной женщины или женщины, имеющей ребенка до полутора лет, исчисляется за последние шесть месяцев.

4. Женщины, имеющие детей до полутора лет, в случае не возможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением прежнего заработка до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК).

5. Женщинам, имеющим детей до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа длительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух детей такого возраста перерыв устанавливается не менее часа. Эти перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка. Сроки и порядок их предоставления устанавливает администрация по согласованию с профсоюзным органом с учетом пожеланий матери. Средний заработок здесь определяется за два последних месяца (ст. 258 ТК).

6. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства предоставляются по его письменному заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц с оплатой дневного заработка за счет средств социального страхования.

Женщинам, работающим в сельской местности, по их письменному заявлению предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК).

Таким образом, законодатель учитывает и социальную материнскую (родительскую) роль по воспитанию малолетних детей, и работу женщин в сельской местности, а также на Крайнем Севере, т. е. появились новые основания дифференциации правового регулирования труда женщин.

Лицам с семейными обязанностями по коллективным договорам могут предоставляться и другие льготы сверх установленных трудовым законодательством.

Коллективными договорами, соглашениями могут предусматриваться и другие повышенные специальные меры по охране труда женщин.

Все гарантии и льготы, предоставляемые женщине по материнству, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

В Трудовом кодексе специальные нормы о труде женщин, большинство из которых относятся к институту охраны труда, содержатся в разд. XII (гл. 41). Здесь в основном сохранены трудовые льготы для беременных женщин. Увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, одинокой матери или одинокого отца, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, не допускается (за исключением увольнения по п. 1, подп. «а» п. 3, п. 5—8, 10 и 11 ст. 81 ТК), что значительно снизило гарантии права на труд матерей, имеющих несовершеннолетних детей, а также и одиноких отцов, воспитывающих детей без матери.

Трудовой кодекс предусмотрел для женщин дополнительные отпуска:

а) по беременности и родам сроком 70 (при многоплодной беременности — 84) календарных дней до родов и 70 (а при осложненных родах — 86, при рождении двух или более детей—ПО) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в пределах ныне установленного максимума пособия в 11 700 руб. в месяц. К этому отпуску присоединяются отпуска очередные и дополнительные по вредности условий труда. Дородовой отпуск в 90 календарных дней установлен женщинам Законом РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

Отпуск по беременности и родам предоставляется при предъявлении администрации листка нетрудоспособности, который выдается с 30 недель беременности сразу на 140 календарных дней (70 до родов и 70 после родов). При осложненных родах он выдается дополнительно на 16 календарных дней лечебно-профилактическим учреждением, где производились роды. При родах досрочных, наступивших до истечения 30 недель беременности и рождении живого ребенка, листок нетрудоспособности выдается на 165 дней, а при рождении мертвого ребенка или его смерти в течение первых семи дней после родов — на 86 календарных дней. Отпуск по беременности и родам засчитывается во все виды трудового стажа;

б) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Этот отпуск предоставляется по заявлению женщины, но может быть использован и другим родственником — членом семьи (отцом, бабушкой, дедом и др.). Во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком можно работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия (ст. 256 ТК). Такой отпуск может быть прерван женщиной в любое время. Указанные отпуска предоставляются также работникам, усыновившим ребенка (ст. 257 ТК). На период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет женщине выплачивается ежемесячное пособие из средств Фонда социального страхования РФ в размере 500 руб. независимо от числа детей, за которыми осуществляется уход.

В период использования женщиной отпуска по уходу за ребенком от полутора до трех лет ей выплачивается денежная компенсация в размере 50 руб. за счет средств, направляемых на оплату труда;

в) дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми. Эти отпуска могут устанавливаться коллективным договором работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет (имеющим ребенка-инвалида до 18 лет), одинокому родителю, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет (ст. 263 ТК). Отпуск предоставляется в любое удобное для родителей и детей время, но его нельзя переносить на следующий год.

В Российской Федерации обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства (ст. 7 Конституции РФ). Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются и на отцов, воспитывающих несовершеннолетних детей без матерей, т. е. государство учитывает их родительскую социальную роль.

Общие и специальные нормы трудового права по охране труда женщин в комплексе составляют правовую охрану труда женщин. Одни специальные нормы не образуют самостоятельного института, хотя в Кодексе эти нормы сгруппированы в самостоятельной гл. 41, которая называется «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями».

Таким образом, в соответствии с Конвенцией МОТ № 156 «О трудящихся с семейными обязанностями» (1981 г.), ратифицированной Россией, льготы по труду в связи с социальной материнской ролью были распространены на одиноких отцов, воспитывающих без матери малолетних детей, а также установлены трудовые льготы для работников, осуществляющих уход за больными членами семье, т. е. для лиц с семейными обязанностями. Этим самым продолжена тенденция гуманизации российского трудового законодательства в соответствии с международным договором.

Нормы и правила техники безопасности и производственной санитарии (гигиены труда) обеспечивают не только общую, но и особую охрану труда женщин. Так, нормы санитарной гигиены, применяемые при проектировании промышленных предприятий, предусматривают, что помещения для личной гигиены женщин создаются на производствах, где в одной смене работает не менее 100 женщин, а если меньше, то выделяется специальная комната личной гигиены женщин. Помещение для личной гигиены женщин состоит из приемной, процедурной и комнаты отдыха определенных размеров с необходимым оборудованием.

Ограничение труда женщин в ночное время (с 10 часов вечера до 6 утра) установлено было ст. 161 КЗоТ. Она не допускала привлечение женщин к работе в ночное время, за исключением отраслей народного хозяйства, где это вызывается особой необходимостью и разрешается в качестве временной меры. Но существовала эта временная мера почти 80 лет, и не было установлено, в каких, же отраслях допускается ночной женский труд. На практике в преимущественно женских отраслях народного хозяйства (текстильной, пищевой, легкой и др.) коэффициент сменности выше, чем в отраслях тяжелой промышленности с преимущественно мужской рабочей силой. Ранее проводившееся постепенное высвобождение женщин с ночных работ перестало осуществляться. Трудовой кодекс не ограничил ночной женский труд, что не соответствует международным нормам.

Вряд ли правильно возложение на саму женщину решение вопроса о том, удобны ей ночные смены или нет. При массовой безработице женщине трудно отказываться от ночных смен, хотя бесспорно они ей не удобны. В развитых странах в промышленности ночью, как правило, женщины не работают. После закрытия в течение 1992—1993 гг. более 5 тыс. детских дошкольных учреждений женщинам труднее стало совмещать работу с воспитанием детей, тем более при ночном труде. Бытующее ныне мнение, будто женщинам не надо создавать особую охрану труда, противоречит конвенциям МОТ. Конвенция МОТ № 89 и дополняющий ее Протокол 1990 года запрещают привлекать женщин к ночному труду, кроме семейных предприятий и стихийных бедствий или угрозы порчи скоропортящихся материалов.

Между тем в нашей стране в четырех отраслях экономики: промышленности, строительстве, на транспорте и в связи 6 млн женщин выполняют мужскую работу. Именно в этих отраслях применяется ночной труд.

##

## 4. Особенности регулирования труда женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет

Особенности регулирования труда женщин в связи с выполнением ими функции не исчерпываются закреплением в законодательстве гарантий для беременных женщин.

В целях создания женщинам условий, позволяющих сочетать труд с материнством, для них законодательством установлен дополнительный комплекс гарантий. Наиболее существенные гарантии установлены женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет.

Вступление в силу ТК РФ не принесло значительных изменений в объем этих гарантий. Так, в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 258 ТК РФ работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, предоставляются, как и прежде, помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух или более детей в возрасте до 1,5 лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее 1 часа.

Из приведенной нормы следует, что дополнительные перерывы для кормления детей предоставляются не только матерям, кормящим грудью, а всем женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, в том числе усыновившим над ним опеку. Причем число предоставляемых перерывов и конкретная продолжительность каждого из них законом не установлены, поскольку частота и длительность этих перерывов зависит от состояния здоровья детей и их количества, режима труда женщины и других факторов.

Обычно продолжительность перерыва для кормления ребенка составляет 30 минут. Однако с учетом конкретных обстоятельств (состояние здоровья, место кормления) получасовой перерыв может оказаться недостаточным. Поэтому в соответствии с медицинским заключением его продолжительность может быть увеличена. При наличии двух и более детей в возрасте до 1,5 лет продолжительность перерыва в зависимости от указанных обстоятельств также может увеличиваться и составлять более 1 часа.

Вместе с тем порядок предоставления названных перерывов внесены некоторые изменения. Так, если согласно ч. 2 ст. 169 КЗоТ РФ перерывы предоставлялись не реже, чем через 3 часа, точнее не реже чем через 3 часа астрономического времени, включающего время работы, перерывы в работе, относящиеся к рабочему времени, перерывы для отдыха и питания, то в соответствии с ч. 1 ст. 258 ТК РФ перерывы для кормления ребенка (детей) должны предоставляться не реже чем через каждые 3 часа непрерывной работы. При этом не поясняется, что следует понимать под непрерывной работой и как она должна исчисляться.

Допустим, что через 3 часа непрерывной работы женщина использует перерыв для кормления ребенка (30 минут), затем свой обеденный перерыв (30 минут), тогда следующий перерыв для кормления ребенка (с учетом предстоящих 3-х часов непрерывной работы) будет предоставлен не через 3 часа, а только через 4 часа (при 8-часовом рабочем дне). Таким образом, при 7-часовом рабочем дне с обеденным перерывом у женщины будет только один перерыв для кормления ребенка (3 часа + 30 минут + 30 минут от начала рабочего дня), т.к. после последующих 3-х часов непрерывной работы рабочий день уже заканчивается, а необходимость предоставления такого перерыва отпадает. Что касается времени предоставления перерывов для кормления детей, то по заявлению женщины они могут присоединяться к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносится как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ч. 3, 4 ст. 258 ТК РФ).

Женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работы до достижения ребенком возраста 1,5 лет (ч. 4 ст. 254 ТК РФ). Эта норма действовала и раньше (ст. 164 КЗоТ РФ). Невозможность выполнения прежней работы женщинами, имеющими детей в возрасте до 1,5 лет, имеет место в случаях, когда эта работа в силу воздействия на мать неблагоприятных факторов несовместима с кормлением ребенка и уходом за ним, что при необходимости подтверждается медицинским заключением, либо связана с разъездами, не допускает отлучек в рабочее время и т.п. Согласно ст. 260 ТК РФ сохраняется право женщины, родившей ребенка, использовать свой ежегодный оплачиваемый отпуск непосредственно после отпуска по беременности и родам независимо от стажа работы в данной организации. причем предоставление ежегодного отпуска непосредственно после отпуска по беременности и родам осуществляется работодателем лишь по заявлению женщины. При отсутствии такого заявления работодатель не в праве приурочивать ежегодный отпуск женщины к ее отпуску по беременности и родам.

Даже при отсутствии 6-месячного стажа работы ежегодный отпуск женщине, усыновившей ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев, должен быть предоставлен в полном размере, а не пропорционально проработанному времени. В этом случае отпуск предоставляется авансом за первый год работы, в счет которого включается также отпуск по беременности и родам (ст. 122 ТК РФ). При совпадении ежегодного отпуска с отпуском по беременности и родам ежегодный отпуск должен быть предоставлен после окончания послеродового отпуска или перенесен на другой срок по желанию женщины. В случаях, когда женщина не использовала свой ежегодный отпуск перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, она вправе использовать ежегодный отпуск после отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет (ст. 260 ТК РФ). По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижении им возраста 3-х лет.

Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период отпуска определяются федеральным законом (ч. 1 ст. 265 ТК РФ). Ежемесячное пособие по их уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет выплачивается женщинам из фонда социального страхования России в размере 500 рублей независимо от числа детей, за которыми осуществляется уход. В период нахождения женщины в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет ей выплачивается денежная компенсация в размере 50 рублей за счет средств, направленных на оплату труда. На период отпуска по уходу за ребенком за женщиной сохраняется место работы (должность) отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а так же в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях) (ч. 4 и 5 ст. 256 ТК РФ).

В связи с тем, что время отпуска по уходу за ребенком в стаж работы, дающий право на получение ежегодного отпуска, не засчитывается, предоставление ежегодного отпуска отодвигается на время, равное продолжительности отпуска по уходу за ребенком. Разумеется, это не лишает работника, использующего отпуск по уходу за ребенком, если он работает на данном предприятии не первый год, права пользоваться полным (а не пропорциональным отработанному времени) ежегодным отпуском в любое время года авансом согласно установленному графику (ст. 123 ТК РФ).

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или частями также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другими родственниками или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. В этих случаях на них распространяется все указанные выше гарантии которые предоставляются женщинам. В частности, согласно ч. 2 ст. 259 ТК РФ направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом, женщины имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться. Ряд гарантий предусмотрен законодательством для работников имеющих детей старше 3 лет: дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет (ст. 262 ТК РФ). Порядок предоставления и оплаты дополнительных выходных дней регулируется разъяснением Минтруда России и Фонда социального страхования. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитателей ребенка в возрасте до 14 лет, устанавливаемые коллективным договором (ст. 263 ТК).

**Библиографический список**

1. Российская Федерация. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993г. // Российская газета. – 1993. – 25 декабря; Российская газета. – 2004. – 26 марта.

2. Российская Федерация. Кодексы. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ // Российская газета. - 2001. - 31 декабря; Российская газета. – 2007. – 5 декабря.

3. Бай Н.Г. Курс лекций по трудовому праву / Н.Г. Бай. – М.: Норма, 2006. - 289 с.

4. Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России / Л.Ю. Бугров. - Пермь, 2002. – 153 с.

5. Гиндзбург Л.М., Михайлов И.А. Отпуска / Л.М. Гиндзбург, И.А. Михайлов. - М.: Рутексс, 2006. - 80 с.

6. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу РФ. «Дело», 2007. С.103.

7. Журавлева И.В. Комментарий последних изменений в Трудовом кодексе РФ. «Юрайт», 2007. С.176.

8. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Шеломова Б.А. - М.: СПАРК, 2007. – 456 с.

9. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации/ Под ред. Ю. П. Орловского. - М.: Инфра-М, 2005. – 398 с.

10. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под общ. ред. В.И. Шкатуллы. «Норма», 2007. С.76.

11. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ананьевой К.Я. «Омега-Л», 2007. С.88.

12. Кондратьева Е. В.. Рабочее время и время отдыха / Е.В. Кондратьева. – М.: ДиС, 2006. - 152 с.

13. Коршунов Ю.Н. Время труда и время отдыха / Ю.Н. Коршунов. -М.: Юрист, 2003. – 244 с.

14. Куренной А. М. Производственная демократия и трудовое право / А.М. Куренной. - М.: Сфера. 2005. – 189 с.

15. Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А. Трудовое право России. Курс лекций. ООО «Новая правовая культура», 2007. С.134.

16. Снигирева И.О. Рабочее время и время отдыха: учебно-практическое пособие / И.О. Снегирева. - М.: Проспект, 2006. – 252 с.

17. Снигирева И.О. Рабочее время и время отдыха. Комментарий к КЗоТ: учебное практическое пособие / И.О. Снегирева. - М.: Проспект, 2006. - 160 с.

18. Трудовое право: учебник / Под ред. О.В. Смирнова. - М.: Проспект, 2006. - 560 с.