**КЗоТ о труде женщин**

Реферат по безопасности жизнедеятельности

Исполнитель: Студентка Сергеева Д.В.

Московский государственный открытый университет

Факультет “Инженерный бизнес”

Кафедра “Безопасности и экологии“

Москва 1997

Труд женщин в РФ регламентируется КЗоТ РФ, а в частности статьей XI КЗоТ, которая носит название “Труд женщин”.

В данной работе приведены не только нормы, применяемые к труду женщин в соответствии с КЗоТ, но и комментарии к КЗоТ, написанные юристами справочно-правовой системы “ГАРАНТ”. Для удобства прочтения нормы, описанные в КЗоТ выделены курсивом, а комментарии к ним даны обычным шрифтом.

**Работы, на которых запрещается применение труда женщин**

Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).

Список тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утверждается в порядке, установленном законодательством. Запрещаются переноска и передвижение женщинами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную

Характер работы Предельно допустимая масса груза

Подъем и перемещение тяжестей при 10 кг чередовании с другой работой (до 2 раз в час)

Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены 7 кг

Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать: с рабочей поверхности 1750 кгм, с пола 875 кгм

Примечания: 1. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

2. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

Глава XI КЗоТ это система специальных норм, образующая особую охрану труда женщин сверх общей охраны их труда. Это нормы трудовые льготы, необходимые для защиты физиологических особенностей женского организма, его материнской детородной функции от производственных вредностей, а также для получения здорового потомства. В последние годы увеличиваются трудовые льготы для выполнения материнской (или отцовской, если нет матери) социальной роли по воспитанию малолетних детей. Ст. 7 Конституции РФ предусматривает, что в Российской Федерации охраняется труд и здоровье людей, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства.

Особая охрана труда женщин начинается уже с момента приема их на работу, поскольку ст. 160 КЗоТ запрещает использование труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными для женщин условиями труда, а также на подземных физических работах. Даже если сама женщина просит принять ее на такие работы, администрация не имеет права ее принимать.

Список тяжелых работ и с вредными для женщин условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, медицински обоснован. Он утвержден Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 июня 1978 г. с последующими изменениями и дополнениями (Бюлл. Госкомтруда СССР, 1978, N 12, с. 3). В этот Список вошло более 500 видов работ в самых различных отраслях производства, включая и пищевую, текстильную и легкую отрасли народного хозяйства, а также профессии рабочих, общие для всех отраслей (варщик битума, водолаз, газоспасатель, котлочист, слесарь мостовой, трубочист и др.). Применение этого Списка запрещенных для женщин работ должно быть независимо от того, на предприятиях каких отраслей народного хозяйства имеются такие производства, профессии и работы, хотя бы в Списке они и указаны по какой то определенной отрасли. Ныне Закон РФ "Основы законодательства об охране труда" значительно сузил сферу действия ст. 160 КЗоТ (как мы считаем необоснованно) тем, что запретил такие работы лишь для женщин детородного возраста (до 35 лет), то есть направлена эта мера главным образом на получение здорового потомства. Такое сужение запрета не учитывает, что работающие на тяжелых и вредных для них работах женщины старше 35 лет, подвергаясь влиянию производственных вредностей, будут чаще болеть различными женскими болезнями, поскольку влияние таких вредностей на женские гениталии с возрастом женщины не исчезает. Думается, что здесь законодатель отступил от достигнутых социальных завоеваний по труду женщин в ущерб здоровью женщин. Наоборот, для женщин фертильного возраста следовало бы дополнить указанный Список рядом видов труда. И такой дополнительный Список был профсоюзами подготовлен и опубликован (см. Вестник профсоюзов, 1992, NN 4, 5), но не был принят законодателем, формулировка же Закона РФ об охране труда здесь нуждается в обязательном уточнении.

Применение труда женщин на подземных физических работах в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений было запрещено Постановлением Совета Министров СССР от 13 июля 1957 г. N 839 (СП СССР, 1957, N 8, ст. 81). Это Постановление, запретив такой труд женщин (который допускался в военное время и в восстановительный период), сделало исключения для:

а) женщин, занимающих руководящие посты и не выполняющих физической работы;

б) женщин, занятых санитарным и бытовым обслуживанием;

в) женщин, проходящих курс обучения и допущенных к стажировке в подземных частях предприятия;

г) женщин, которые должны спускаться время от времени в подземные части предприятия для выполнения нефизических работ (инженеры, врачи, геологи и т.д.).

Эти исключения соответствуют международно правовому регулированию труда женщин.

В сельском хозяйстве рекомендуется более широкое привлечение женщин к участию в квалифицированном труде и запрещается труд женщин фертильного возраста (до 35 лет) с ядохимикатами, пестицидами и дезинфицирующими средствами. Для привлечения женщин села к квалифицированному труду есть Перечень работ и механизмов, на которых рекомендуется преимущественно женский труд, утв. Госкомтрудом СССР, Минсельхозом СССР, Минздравом СССР и ВЦСПС 29 декабря 1969 г. (см. Сборник нормативных актов "Труд женщин и молодежи", Юридическая литература, М., 1990, с. 68 70). Ныне запрещено обучение и прием на работу женщин в качестве трактористок, машинистов, водителей грузовых автомашин согласно Постановлению Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. (Ведомости РСФСР, 1990, N 24, ст. 287).

По данным Госкомтруда, среди безработных женщин большинство (62,5% на конец 1995 г.), а в ближайшие два года улучшения положения женщин на рынке труда не произойдет. Наиболее слабозащищенные категории женщин имеющие малолетних детей или детей инвалидов, одинокие родители, выпускницы образовательных учреждений, не имеющие опыта работы, женщины предпенсионного возраста, жены военнослужащих, проживающие в военных городках, оказываются на рынке труда в наиболее сложном положении и с низкой конкурентоспособностью. Увеличивается непрерывно также продолжительность безработицы женщин. Высвобождение и безработица женщин затронули в большинстве случаев не работниц неквалифицированного ручного труда, а женщин специалистов и служащих. В составе безработных с вузовскими дипломами женщин 69%, а со средним специальным образованием 74%. Почти 40% всех безработных женщин это специалисты и служащие. Среди безработных одиноких родителей 90% женщин, а среди многодетных родителей 77% женщин ("Проблемы женской безработицы в России". Материал Федеральной службы занятости, с. с. 2, 3). В этих условиях безработная мать будет согласна на любую работу вплоть до запрещенных для женщин. Поэтому необходимо усиление контроля за правильным трудоустройством женщин и за тем, на каких работах применяется женский труд, выявления нарушений запрета им вредных и тяжелых условий труда.

Облегчение условий труда женщин выражается и в мере, предусмотренной частью третьей ст. 160 КЗоТ, запрещающей переноску и передвижение женщинами на работе тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Постепенно предельная норма тяжестей для женщин снижалась. Ныне эти предельные нормы снижены в два с лишним раза по сравнению с существовавшими до 1984 года. Постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. N 1052 установлена для всех производств России предельная норма подъема и перемещения женщиной тяжестей не более двух раз в час до 10 кг, а при постоянном подъеме и перемещении до 7 кг. В эту величину включается тара и упаковка. В течение каждого часа рабочей смены величина динамической работы подъема тяжестей с пола не должна превышать 875 кгм, тем самым ограничен и общий суммарный подъем за рабочий день, рабочую смену. При перемещении груза на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг (САПП РФ, 1993, N 7, ст. 366).

**Ограничение труда женщин на работах в ночное время**

Привлечение женщин к работам в ночное время не допускается, за исключением тех отраслей народного хозяйства, где это вызывается особой необходимостью и разрешается в качестве временной меры.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 утра.

Ограничение ночного женского труда давно требует лучшего законодательного его регулирования, поскольку норма ст. 161 КЗоТ не менялась с 1922 года, когда она в таком виде была введена. В то же время в ней допускается ночной труд женщин как временная мера, где это вызывается особой необходимостью. Но эта временная мера длится уже 75 лет, во первых, а, во вторых, до сих пор, т.е. тоже 75 лет, законодатель не определил, какие же отрасли народного хозяйства как исключение могут применять ночной труд женщин, и что надо понимать под особой необходимостью в мирное время или это каждый работодатель сам решает, как ныне это на практике и происходит без всякого контроля. В 70 х гг. составляли и выполняли специальные планы постепенного вывода женщин из ночных смен, и к концу 80 х гг. был значительно сокращен ночной женский труд. Но и ныне коэффициент сменности в производствах с преимущественно женским трудом высок и он выше, чем в производствах с преимущественно мужским трудом. Поэтому проблема ограничения ночного женского труда должна решаться более радикально.

§3. По коллективным договорам и социально партнерским соглашениям также может ограничиваться ночной женский труд. Но в последние годы почти перестали предусматривать в коллективных договорах вывод женщин из ночных смен. Ограничения привлечения женщин к ночным работам, сделанные по коллективным договорам и социально партнерским соглашениям, более эффективно должны направляться на полную ликвидацию ночного женского труда на каждом конкретном производстве, в отрасли, территории.

**Запрещение ночных, сверхурочных работ и направления в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет**

Не допускается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направление в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (в ред. Закона Российской Федерации от 25 сентября 1992 г. N 3543 1 Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, N 41, ст. 2254).

**Ограничение сверхурочных работ и направления в командировки женщин, имеющих детей**

Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей инвалидов до шестнадцати лет), не могут привлекаться к сверхурочным работам или направляться в командировки без их согласия (в ред. Закона Российской Федерации от 25 сентября 1992 г. N 3543 1 Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, N 41, ст. 2254).

В норме ст. 163 КЗоТ закон учитывает материнскую социальную роль по воспитанию малолетних детей. Только сама женщина, имеющая ребенка от трех до 14 лет, может определить должна или нет она давать согласие на сверхурочную работу или на командировку, не отразится ли такое согласие на ее детях. Поэтому отказ такой женщины от выполнения указанных работ либо от выезда в командировку нельзя рассматривать как дисциплинарный проступок.

Норма ст. 163 КЗоТ распространяется и на отцов, воспитывающих без матери детей от трех до четырнадцатилетнего возраста, а также на опекунов (попечителей) таких детей. Предоставление им таких льгот является обязанностью администрации и не зависит от ее усмотрения (п. 19 Постановления Пленума Верховного Сула РФ N 6 от 25 декабря 1990 г.).

**Дополнительный выходной день**

Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц либо разделены ими между собой по своему усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется, по их желанию, один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (в ред. Закона Российской Федерации от 25 сентября 1992 г. N 3543 1 Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, N 41, ст. 2254).

 **Перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет**

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине, другой более легкой и исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств предприятия, учреждения, организации (в ред. Закона Российской Федерации от 25 сентября 1992 г. N 3543 1 Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, N 41, ст. 2254). Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (в ред. Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 29 сентября 1987 г. Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1987, N 40, ст. 1410).

Проблема перевода беременных женщин на более легкую работу решается на производстве, особенно в отраслях с преимущественно женским трудом, уже в течение ряда десятилетий. Институт охраны труда женщин в Иванове, специально разрабатывающий эту проблему, особенно для текстильных предприятий, еще лет тридцать тому назад разработал рекомендации, с каких работ в текстильном производстве на каком месяце беременности надо переводить беременных женщин на более легкую работу. Этими рекомендациями и руководствуется администрация текстильных предприятий. В остальных производствах беременным женщинам по медицинскому заключению иногда уже с момента установления беременности снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. Бывает такая ситуация на производстве, что беременную женщину нельзя вообще использовать из за неблагоприятных производственных факторов ни на какой более легкой работе на данном производстве, а надо обеспечить ей легкую работу в другом месте. Например, как установили медики, на производстве стекловолокна сам воздух пропитан пылью стекловолокна и вреден для плода. Поэтому для беременных в подобных случаях надо организовать специальные участки работ. Например, на предприятиях г. Москвы Мосгорисполком, министерства и ведомства СССР обязаны были обеспечить для беременных женщин организацию в 1987 1990 гг. специальных цехов, участков и рабочих мест с благоприятными условиями труда, рациональным режимом труда и отдыха (Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 17 сентября 1987 г, N 1056).

С момента, указанного в медицинском заключении, до решения вопроса о предоставлении беременной женщине более легкой и исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы, она должна быть освобождена от работы с сохранением за счет работодателя ее среднего заработка за все пропущенные рабочие дни. Если такой более легкой работы нет, то ее освобождение может длиться с сохранением оплаты до отпуска по беременности и родам. Минздрав СССР утвердил 29 августа 1979 г. Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин, помогающие составлять на предприятиях списки профессий, требующих перевода беременных женщин на более легкую работу, а также и списки работ и профессий, рекомендованных для труда беременных на отдельных предприятиях (см. Труд женщин и молодежи. Сборник нормативных актов. М., 1990, с. 79 89).

Если беременные женщины в соответствии с врачебным заключением переводятся на другую более легкую работу с работ, где положена выдача лечебно профилактического питания, то за переведенными беременными женщинами это питание сохраняется на период перевода и в период отпуска по беременности и родам. При переводе на более легкую работу женщин, имеющих детей до полуторалетнего возраста, за ними также сохраняется лечебно профилактическое питание до достижения ребенком полуторалетнего возраста или на весь период грудного кормления (п. 4 Правил бесплатной выдачи лечебно профилактического питания). Им оно может выдаваться на дом в виде готовых блюд, даже если они работали на этих работах неполное рабочее время.

Для облегчения условий труда беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, по коллективным договорам и социально партнерским соглашениям могут создаваться в этих целях специализированные цеха, участки, рабочие места, в том числе на долевых началах для нескольких производств района, города и предусматриваться другие более благоприятные условия труда этих женщин.

В сельской местности запрещено применение труда беременных женщин в растениеводстве и животноводстве с момента выявления беременности. Поэтому администрация обязана освободить от такой работы беременную женщину (с сохранением прежнего среднего заработка) на основании справки о наличии беременности, и специального медицинского заключения в этом случае не требуется (п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 6 от 25 декабря 1990 г.). Беременным женщинам и кормящим матерям в сельской местности предусмотрена бесплатная выдача продуктов питания, производимых хозяйством, по нормам, устанавливаемым трудовым коллективом (ст. ст. 1.9 и 2.2 Постановления Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе").

Под невозможностью выполнения прежней работы женщиной, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, ч. III ст. 164 КЗоТ имеет в виду случаи, когда при грудном вскармливании на ребенка через молоко матери действуют отрицательно производственные вредности или работа связана с поездками (например, проводница вагона) и другим режимом, не позволяющим женщине пользоваться перерывами для кормления ребенка.

Средний заработок, сохраняемый по прежней работе женщине, переводимой по ст. 164 КЗоТ на более легкую работу, определяется из расчета последних шести месяцев ее работы. А если на новой работе заработок выше, то женщина оплачивается по выполняемой при переводе работе.

**Отпуска по беременности и родам**

Женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят (в случае многоплодной беременности восемьдесят четыре) календарных дней до родов и семьдесят (в случае осложненных родов восемьдесят шесть, при рождении двух или более детей сто десять) календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов (в ред. Закона Российской Федерации от 25 сентября 1992 г. N 3543 1 Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, N 41, ст. 2254).

Отпуска по беременности и родам предоставляются всем работающим женщинам, где бы и сколько бы они ни работали, в том числе сезонным и временным работницам. Размер этого отпуска установлен в соответствии с Законом РФ от 4 апреля 1992 г. "О дополнительных мерах по охране материнства и детства" (Ведомости РФ, 1992, N 17, ст. 896). Общая его продолжительность 140 (70+70) календарных дней при нормальных родах, 156 (70+86 послеродовой) календарных дней при осложненных родах и 180 (70+110 послеродовой) календарных дней при рождении двух и более детей. Эта общая продолжительность отпуска предоставляется и в случае, если дородовой период фактически был меньше неиспользованные его дни присоединяются к послеродовому отпуску.

Дородовой отпуск женщинам, проживающим (работавшим) в чернобыльских зонах с правом на отселение, установлен в 90 календарных дней, а следовательно и суммарная продолжительность их отпуска по беременности и родам увеличивается и будет 160 (90+70), 176 (90+86) и 200 (90+110) календарных дней соответственно.

На время отпуска по беременности и родам женщине выдается листок по временной нетрудоспособности, который оплачивается в размере 100% ее среднего заработка, исчисленного за последние два месяца. Если женщина по окончании послеродового отпуска будет еще нетрудноспособна, то ей выдается больничный листок в связи с болезнью, который будет оплачиваться в размере, исходя из ее непрерывного стажа. При выкидыше также выдается больничный листок, оплачиваемый в соответствии с непрерывным стажем женщины.

Безработным женщинам, высвобожденным с производства в связи с ликвидацией или реорганизацией предприятия в течение 12 месяцев, предшествующих их безработице, пособие по беременности и родам за время такого отпуска оплачивается в размере минимальной оплаты труда (п. 3 Указа Президента РФ от 2 июля 1992 г. Ведомости РФ, 1992, N 28, ст. 1659).

В отдельных случаях профсоюзные органы субъектов Российской Федерации могут разрешить выплату женщине пособия по беременности и родам, если этот отпуск у нее наступил в течение месяца после увольнения по уважительным причинам.

Работающим мужьям, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, по их желанию ежегодный отпуск предоставляется в период отпуска жены (ст. ст. 6, 7(2) Постановления Верховного Совета СССР от 10 апреля 1990 г.).

**Присоединение к отпуску по беременности и родам ежегодного отпуска**

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине, по ее заявлению, предоставляется ежегодный отпуск независимо от стажа работы на данном предприятии, в учреждении, организации (в ред. Закона Российской Федерации от 25 сентября 1992 г. N 3543 1 Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, N 41, ст. 2254).

Иногда женщине необходимо лучше окрепнуть перед родами или присоединить ее ежегодный отпуск к материнским отпускам. Поэтому ст. 166 КЗоТ предоставляет ей право по ее заявлению предоставить ежегодный отпуск перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него или по окончании отпуска по уходу за ребенком. Такое присоединение ежегодного отпуска женщины к материнским ее отпускам возможно лишь по заявлению женщины независимо от стажа ее работы на данном производстве, т.е. в первый год работы и до истечения 11 месячного срока для предоставления первого отпуска (авансом).

Если у женщины есть неиспользованные отпуска за прошлый год, то по ее заявлению к отпуску по беременности и родам должны быть присоединены как отпуск за текущий год, так и неиспользованный за прошлый год.

Если отпуск по беременности и родам совпал по времени с ежегодным отпуском женщины, то ежегодный отпуск должен быть по заявлению женщины предоставлен по окончании отпуска по беременности и родам или перенесен на указанный ею другой срок.

**Отпуска по уходу за ребенком**

По желанию женщин им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть использован полностью либо по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом или другими родственниками, опекуном, фактически осуществляющими уход за ребенком. По желанию женщины и лиц, указанных в части второй настоящей статьи, в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому. Отпуск по уходу за ребенком засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (кроме случаев назначения пенсии на льготных условиях). В стаж работы, дающий право на последующие ежегодные оплачиваемые отпуска, время отпуска по уходу за ребенком не засчитывается. За время отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность). (в ред. Федерального закона от 24 августа 1995 г. N 152 ФЗ "Российская газета" от 29 августа 1995 г.)

Отпуска по уходу за ребенком, предусмотренные ст. 167 КЗоТ, отражают учет трудовым законодательством социальной материнской роли по уходу за ребенком ясельного возраста. Они предоставляются по желанию женщины с выплатой пособия по государственному социальному страхованию за период отпуска до достижения ребенком полутора лет в размере минимальной оплаты труда, а за период дополнительного отпуска без сохранения зарплаты до достижения ребенком возраста трех лет выплачивается компенсация в размере 50 процентов минимальной оплаты труда.

Пособие за отпуск по уходу за ребенком до полутора лет выплачивается матери после окончания послеродового отпуска (отпуска по беременности и родам). За неполный месяц пособие выдается в доле, пропорциональной числу календарных дней пребывания матери в отпуске в данном месяце. В коллективных и трудовых договорах могут за счет работодателя устанавливаться и более льготные условия ухода в этот отпуск.

Порядок назначения и выплаты пособия за отпуск по уходу за ребенком до достижения им полутора лет утв. Постановлением Правительства РФ от 20 февраля 1994 г. N 133 (САПП РФ, 1994, N 9, ст. 701).

Основанием для назначения и выплаты этого пособия является решение администрации о предоставлении матери (отцу, усыновителю, опекуну, бабушке, дедушке, другому родственнику, фактически осуществляющему уход за ребенком) отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. Для женщин, уволенных в связи с ликвидацией предприятия, учреждения, организации в период отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до полутора лет и женщинам, уволенным в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до полутора лет в связи с выводом воинских частей с территории других государств на территорию России или при передислокации воинских частей в пределах территории России это пособие выдается по решению органов социальной защиты населения, если они не получают пособие по безработице.

Если оформляется отпуск по уходу за ребенком лицу, фактически осуществляющему уход вместо матери, то оно должно представить по месту работы (службы, учебы) справку с места работы (службы, учебы) матери ребенка о том, что она не использует отпуск по уходу за ребенком. Частично оплачиваемый отпуск и дополнительный отпуск без сохранения зарплаты могут быть использованы полностью либо по частям как матерью ребенка, так и его отцом, бабушкой и другими родственниками, фактически осуществляющими уход за ребенком. Поэтому он в разные периоды может быть взят разными указанными лицами. Например, первые полгода берет мать, вторые полгода берет отец, а далее могут чередоваться дед и бабушка. Это решается семьей ребенка в зависимости от загруженности на работе членов семьи, их заработка и других обстоятельств. За ними в этот период сохраняется место их работы. По желанию женщины и лиц, указанных в части третьей ст. 167 КЗоТ, во время отпуска их по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому и не обязательно на своем производстве. При этом они сохраняют право на получение пособия в период отпуска по уходу за ребенком до полуторалетнего возраста. Запись о предоставлении отпусков по уходу за ребенком до трехлетнего возраста в трудовую книжку не вносится. Женщины, находившиеся в отпуске по уходу за ребенком, включаются в очередную аттестацию при ее проведении не ранее чем через год после выхода их на работу.

Выплата пособия за отпуск по уходу за ребенком до полутора лет производится по месту работы (службы, учебы) матери или лица, фактически осуществляющего уход за ребенком.

Пособие за отпуск по уходу за ребенком выплачивается независимо от выплаты соответствующих пособий на детей. См. Ст. 240 1 КЗоТ и комментарии к ней.

Время отпуска по уходу за ребенком до полутора лет и до трехлетнего возраста включается в общий, специальный и непрерывный стаж. В стаж для ежегодного отпуска это время не включается.

**Отпуска женщинам, усыновившим детей**

Женщинам, усыновившим детей, предоставляется отпуск по беременности и родам за период со дня усыновления и до истечения семидесяти дней (при усыновлении двух и более детей ста десяти дней) со дня рождения детей и, по их желанию, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. (в ред. Федерального закона от 24 августа 1995 г. N 152 ФЗ "Российская газета" от 29 августа 1995 г.)

Послеродовой отпуск женщине, усыновившей новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома, предоставляется со дня усыновления и до истечения семидесяти календарных дней со дня рождения ребенка, т.е. это всегда будет менее 70 дней, поскольку усыновление требует определенного времени.

Отпуска по уходу за усыновленным ребенком до достижения ребенком полутора лет, а затем и дополнительный отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет на практике предоставляется не только при усыновлении из родильного дома, но и из других учреждений из дома ребенка, больницы и т.д. При этом эти отпуска предоставляются как женщине, так и мужчине, усыновившему ребенка, или другому члену их семьи, фактически осуществляющему уход за ребенком, и на тех же основаниях и условиях, что и по ст. 167 КЗоТ. См. комментарии к ст. 167 КЗоТ.

**Перерывы для кормления ребенка**

Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (в ред. Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 29 сентября 1987 г. Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1987, N 40, ст. 1410). Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа, продолжительностью не менее тридцати минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее часа (в ред. Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 29 сентября 1987 г. Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1987, N 40, ст. 1410). Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку. Сроки и порядок предоставления перерывов устанавливаются администрацией совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации с учетом пожеланий матери (в ред. Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 19 ноября 1982 г. Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1982, N 47, ст. 1725).

Перерывы для кормления ребенка предоставляются матери (отцу, воспитывающего ребенка до полуторалетнего возраста) независимо на грудном или искусственном вскармливании находится ребенок до полутора лет. Многие матери в связи с тяжелым материальным положением не берут отпуск по уходу за ребенком до полуторалетнего возраста, предпочитая работать и пользоваться перерывами для кормления ребенка.

Указанные перерывы по существу сокращают на час рабочий день матери, сохраняя оплату как за полный рабочий день, поскольку эти перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

По желанию женщины перерывы для кормления ребенка соединяются (а их два за 7 8 часовой рабочий день) и они могут быть перенесены на начало рабочего дня, т.е. женщина начинает работу на час позже, чем другие, или на конец рабочего дня, тогда она оканчивает работу на час раньше, или присоединены к обеденному перерыву, что удобно тем, кто живет недалеко от производства.

Иногда в зависимости от состояния здоровья ребенка врач предписывает кормить ребенка чаще, чем каждые три часа, тогда по указанному заключению врача должны предоставляться дополнительные перерывы.

Средний заработок для оплаты перерывов для кормления ребенка исчисляется за последние три месяца работы.

Если по условиям работы женщина не может фактически пользоваться перерывами для кормления ребенка (проводник на железной дороге, бортпроводница в аэрофлоте и т.д.), то она должна быть переведена на другую более легкую работу с сохранением на время перевода оплаты не ниже прежнего среднего заработка. Поэтому к вахтовому методу организации работ запрещено привлекать таких женщин, так же, как и беременных.

**Гарантии при приеме на работу и увольнении беременных женщин и женщин, имеющих детей**

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. При отказе в приеме на работу беременной женщине или женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, а одинокой матери ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка инвалида до шестнадцати лет), администрация обязана сообщать ей причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу указанных женщин может быть обжалован в народный суд. Увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (одиноких матерей при наличии у них ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка инвалида до шестнадцати лет), по инициативе администрации не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. Обязательное трудоустройство указанных женщин осуществляется администрацией также в случаях их увольнения по окончании срочного трудового договора (контракта). На период трудоустройства за ними сохраняется средняя заработная плата, но не свыше трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора (контракта) (в ред. Закона Российской Федерации от 25 сентября 1992 г. N 3543 1 Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, N 41, ст. 2254).

Ст. 170 КЗоТ предусматривает важные гарантии права женщин на труд при беременности и наличии малолетних детей, запрещая необоснованные по мотивам материнства отказы в приеме на работу и увольнение этих женщин по инициативе администрации на производствах всех форм собственности.

Запрещая отказ в приеме на работу по мотивам материнства, ст. 170 КЗоТ углубляет гарантию ст. 16 КЗоТ, признающую, что отказ в приеме на работу по разным обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами, не допускается, и если такое произошло, то это будет необоснованный запрещенный отказ (см. ст. 16 КЗоТ и комментарии к ней). Поэтому часть первая ст. 170 КЗоТ обязывает администрацию в письменной форме сообщить беременной женщине и женщине, имеющей ребенка до трех лет, а одинокой матери ребенка до четырнадцати лет (ребенка инвалида до 16 лет), причины отказа в приеме на работу.

Отказ в приеме на работу указанной женщине рассматривается судом не в исковом порядке, а в порядке, предусмотренном главой 24 1 ГПК РФ, как жалоба на неправомерные действия должностного лица, ущемляющего права граждан. Такая жалоба подается в суд после обжалования действий должностного лица, отказавшего в приеме на работу, вышестоящему над ним органу или должностному лицу. Требования закона о предварительном внесудебном порядке рассмотрения трудовых споров в КГС на эти жалобы не распространяются (п. 3 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 6 от 25 декабря 1990 г.).

Ст. 139 Уголовного кодекса РФ предусматривает уголовную ответственность за отказ в приеме на работу или увольнение с работы женщины по мотивам беременности или по мотивам кормления ребенка грудью. Поэтому практика почти не встречает случаев, чтобы администрация при отказе в приеме на работу женщин, указанных в ст. 170 КЗоТ, сообщала им в письменной форме причины отказа со ссылкой на беременность и материнство их. Обычно это вуалируется иначе. И женщине при этом бывает трудно доказать, что действительные причины отказа это ее материнство. Здесь и профсоюзам и правоохранительным органам надо помогать женщине в оспаривании необоснованного отказа в приеме ее на работу.

Увольнение по инициативе администрации женщин, указанных в ст. 170 КЗоТ, запрещено по всем как общим ст. 33 КЗоТ РФ, так и дополнительным ст. 254 КЗоТ РФ основаниям. Исключение закон делает только при полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, требуя при таком увольнении обязательного трудоустройства. Это трудоустройство должен осуществлять правопреемник. Правопреемником считается юридическое или физическое лицо, которому передаются имущество, финансовые и другие средства ликвидируемого предприятия, учреждения, организации. А при его отсутствии обязательную помощь в трудоустройстве оказывает служба занятости населения. За уволенными беременными женщинами и женщинами, имеющими детей до трех лет, в связи с ликвидацией предприятия, организации сохраняется при последующем их нетрудоустройстве непрерывный трудовой стаж до достижения ребенком возраста трех лет.

Обязанность по трудоустройству таких женщин возлагается на администрацию в случаях их увольнения по окончании срочного трудового договора (контракта), т.е. прежде чем по окончании трудового договора уволить беременную или мать, имеющую ребенка до трех лет (одинокую ребенка до 14 лет, ребенка инвалида до 16 лет), администрация должна ей предложить другую имеющуюся на данном производстве работу.

Нарушение администрацией части второй ст. 170 КЗоТ, если она при увольнении женщины знала, что она беременна или имеет ребенка до трех лет (или до 14 лет одинокая), является увольнением с явным нарушением закона, когда к виновному должностному лицу применяется ст. 214 КЗоТ о его материальной ответственности. См. ст. 214 КЗоТ и комментарии к ней и п. 48 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 16 от 22 декабря 1992 г.

Женщина, уволенная с нарушением части второй ст. 170 КЗоТ, во всех случаях подлежит восстановлению на работе. См. ст. 213 КЗоТ и комментарии к ней.

Гарантии при прохождении обязательного диспансерного обследования беременными женщинами.

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

Выдача беременным женщинам путевок в санатории и дома отдыха и оказание им материальной помощи

Администрация предприятий, организаций по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, организации в случае необходимости может выдавать беременным женщинам путевки в санатории и дома отдыха бесплатно или на льготных условиях, а также оказывать им материальную помощь (в ред. Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 20 декебря 1983 г. Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1983, N 51 ст. 1782).

Путевки в санатории и дома отдыха ныне особенно бывают необходимы беременным женщинам для лучшего сохранения беременности, для укрепления здоровья перед родами. И администрация по согласованию с профкомом или профком (он распоряжается соц. страховскими путевками) могут выдать такой женщине путевку бесплатно или с 10 30% ее оплаты. Часто бывает на практике необходимость оказать беременной материальную помощью и администрация и профком также могут это сделать за счет средств для материальной помощи.

Многие коллективные договоры предусматривают определенную материальную помощь беременным, а также родителям для приобретения комплекта для новорожденного ребенка.

**Обслуживание женщин на предприятиях, в организациях с широким применением женского труда**

На предприятиях, в организациях с широким применением женского труда организуются детские ясли и сады, комнаты для кормления грудных де тей, а также комнаты личной гигиены женщин.

На предприятиях, в организациях с широким применением женского труда, как правило, в коллективном договоре имеется раздел, называемый "Улучшение условий труда и быта женщин". В нем администрация и профком берут на себя обязательства по организации мероприятий по улучшению условий труда и быта женщин, организации детских дошкольных учреждений, летних детских площадок и лагерей, по оборудованию комнат для кормления грудных детей и личной гигиены женщин и другие меры, облегчающие совмещение труда женщин с материнством и ведением домашнего хозяйства. Так на многих таких с преимущественно женским трудом производствах организуются столы заказов, продажа продуктов, промтоваров (иногда и без торговых наценок).

**Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери**

Гарантии и льготы, предоставляемые женщине в связи с материнством (ограничение труда на ночных и сверхурочных работах, ограничение привлечения к работам в выходные дни и направления в командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные действующим законодательством), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери (в случаях ее смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнского попечения о детях), а так же на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (в ред. Закона Российской Федерации от 25 сентября 1992 г. N 3543 1 Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, N 41, ст. 2254).

Ст. 172 1 КЗоТ признала право отца, воспитывающего детей без матери (при ее длительной болезни, смерти и в других случаях), а также опекуна (попечителя) несовершеннолетних, оставшихся без родительского попечения, на трудовые льготы по рабочему времени, его режиму, дополнительные отпуска по уходу за ребенком и другие гарантии и льготы, предоставляемые законодательством женщине в связи с материнством. Поэтому мы вправе теперь говорить и о трудовых льготах в связи с отцовством (опекунством) по воспитанию детей.

Как видно из настоящего обзора КЗоТ в части, касающейся труда женщин, труд этой категории населения достаточно жестко регламентрирован: запрещено использование женского труда на тяжелых работах, предусмотрены отпуска, пособия на ребенка, оплата путевок и т.д.

Однако не все льготы используются в полном объеме, нередки случаи, когда трудовые отношения идут в обход КЗоТ. Несмотря на запрещение этого гражданским кодексом и КЗоТ, трудовые договоры ухудшают условия работы женщин. Из этого следует, что одними гражданско-правовыми актами нельзя добиться полностью необходимых условий труда для этой категории трудящихся, для этого необходимо также воспитание в работодателях культуры трудовых взаимоотношений. Нелишне было бы также, если бы каджый работодатедель, подписывая регламент работы, в котором затрагивается женский труд, применял бы его мысленно к своим близким - матери, дочери, жене - тогда, вероятно, мы бы соблюдали нормы труда женщин, которые так ясно и верно описаны в КЗоТ.

**Список литературы**

1. Комментарии к КЗоТ РФ “Справочно-правовая система ГАРАНТ”.

2. Постановление Правительства РФ от 6.02.93 N 105

Приложение к постановлению Совета Министров Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 г. N 105

3. КЗоТ Российской Федерации (с изм. и доп. от 25 сентября 1992 г., 22 декабря 1992 г., 27 января, 15 февраля, 18 июля, 24 августа, 24 ноября 1995 г., 24 ноября 1996 г., 17 марта 1997 г.)