

**Министерство социальной политики Калининградской области  
Департамент труда и занятости**

## **ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН**

### **ПАМЯТКА**



**Калининград, 2024**

## Содержание

№ п/п	Наименование	Стр.
1	Гарантии работающих женщин	3
2	Права работающих женщин	4
3	Ограничение применения труда женщин на работах с вредными и опасными условиями труда	4
4	Ограничения для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную	5
5	Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности	7
6	Гарантии и льготы, предоставляемые работающим беременным и кормящим женщинам	7
7	Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при заключении и расторжении трудового договора	9
8	Право на досрочное получение пенсии женщинами, имеющими детей	11
9	Ответственность, предусмотренная за нарушения организации труда женщин	12
10	Перечень нормативных правовых актов в сфере охраны труда	12
11	Контакты	13

Основная задача государственной политики в области охраны труда – это сохранение жизни и здоровья работников (статья 210 ТК РФ).

Труд женщин регулируется общими правовыми нормами, действие которых распространяется на всех работающих женщин независимо формы собственности организации. При этом имеется ряд особых правовых и санитарно-гигиенических норм, регулирующих женский труд, применяемый только к отдельным категориям работающих женщин (беременные, проживающие в сельской местности).



Правовое регулирование труда женщин в Российской Федерации установлено статьями 253 - 264 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

### Права работающих женщин

Ограничение применения труда женщин на тяжелых работах, на работах с вредными и опасными условиями труда, на подземных работах (статья 253 ТК РФ)

Ограничение применения труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную (статья 253 ТК РФ)

Снижение нормы выработки либо перевод на другую работу беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением (статья 254 ТК РФ)

Запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. (статья 259 ТК РФ)

Ограничение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные дни для женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. (статья 259 ТК РФ)

Установление для женщин, работающих в сельской местности сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. (ст. 263.1 ТК РФ)

## Гарантии работающих женщин

Предоставление дополнительных отпусков без оплаты лицам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет.  
(статья 263 ТК РФ)

Предоставление дополнительных перерывов для кормления ребенка женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 1,5 лет детей - каждые 3 часа по 30 минут, от 2 и более детей до 1,5 лет - 1 час.  
(статья 258 ТК РФ)

Предоставление оплачиваемых выходных дней лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами в возрасте до 18 лет - 4 дня в месяц или однократно 24 дня в год.  
(статья 262 ТК РФ)

## Ограничение применения труда женщин на работах с вредными и опасными условиями труда

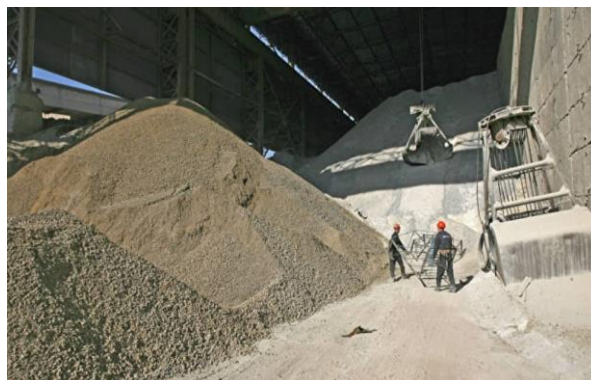


Приказом Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» утвержден перечень профессий, на которых ограничивается применение труда женщин. Условия труда которых отнесены к вредным или опасным по результатам специальной оценки условий труда, связанных с таким направлениями как:

- химическое производство;
- подземные работы;
- горные работы;
- металлообработка;
- бурение скважин;
- добыча нефти и газа;



- черная металлургия;
- цветная металлургия;
- производство цемента;
- судостроение и судоремонт;
- пищевая промышленность;
- железнодорожный транспорт;



- радиотехническое и электронное производство;
- производство, ремонт и обслуживание летательных аппаратов;
- производство целлюлозы, бумаги, картона и изделий из них;
- обработка камня и производство камнелитейных изделий;
- производство железобетонных и бетонных изделий и конструкций;
- производство теплоизоляционных материалов;
- полиграфическое производство;
- текстильная и легкая промышленность;
- производство и работы прочих видов экономической деятельности.

### Ограничения для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную



В целях обеспечения здоровья и безопасности условий труда для женщин, работающих в организациях любых организационно-правовых форм и видов собственности, ограничивается применение их труда на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (статья 253 ТК РФ).

Если специфика работы (производственный процесс) предусматривают чередование подъема и перемещение тяжести с иными операциями (например: оформление учетных документов на получение товара, заполнение счетов- фактур и т.д., сидя за столом или компьютером), то в данном случае допустимый подъем и перемещение тяжелых предметов ограничиваются массой **не более 10 кг** и частотой выполняемых операций **два раза** в течение часа.

Если производственный процесс происходит с постоянным подъемом и переносом тяжестей (например: рабочий склада, грузчик) и иные функции не предусмотрены, и не выполняются в течение смены, тогда вес подъема и транспортировки предметов ограничивается - **7 кг**.

Законодательство допускает для женщин **разовый** подъем тяжести без перемещения массой **до 15 кг** (п. 34 Приказа Минтруда России от 28.10.2020 № 753н «Об утверждении Правил по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов»).

**Запрещается** применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

### Предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную

Характер работы	Предельно допустимая масса груза (включая массу тары и упаковки)
Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	10 кг
Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены	7 кг
Разовый подъем тяжестей (без перемещения)	15 кг
Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа рабочего дня (смены), не должна превышать:	
с рабочей поверхности	350 кг
с пола	175 кг
При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кгс.	

Разрешается превышать предельно допустимые нормы нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную во время участия женщинам – спортсменам в спортивном мероприятии, если такие нагрузки необходимы в соответствии с планом подготовки к спортивным соревнованиям, и не запрещены женщине по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (статья 348.9 ТК РФ).

## Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности



Согласно статье 263.1 ТК РФ женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

- 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.

## Гарантии и льготы, предоставляемые работающим беременным и кормящим женщинам



Согласно статье 93 ТК РФ 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 или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

**Условия труда женщин в период беременности и  
кормления ребенка должны соответствовать  
допустимым условиям труда.**  
(п.7.1 СП 2.2.3670-20)

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Также 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, необходимо освободить ее от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Согласно статье 259 ТК РФ запрещается направлять беременных женщин и женщин с семейными обстоятельствами в служебные командировки, привлекать к работе:

- сверхурочной;
- в ночное время;
- в выходные и нерабочие праздничные дни.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, допускаются к указанной работе только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом они 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.

Согласно статье 260 ТК РФ перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

**Беременные и кормящие женщины не допускаются к выполнению работ, связанных с воздействием возбудителей инфекционных, паразитарных и грибковых заболеваний**  
(п.7.3 СП 2.2.3670-20)



## Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющих детей, при заключении и расторжении трудового договора



Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на **основании трудового договора**. Работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора.  
(статья 21 ТК РФ).

Прием на работу оформляется трудовым договором.

Работодателю **запрещается** отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей  
(статья 64 ТК РФ)

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (статья 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу **не устанавливается** для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет  
(статья 70 ТК РФ)

Работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками (статья 22 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной **не допускается**, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем  
(статья 261 ТК РФ)

В соответствии со статьей 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей

без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей 3 и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя **не допускается**, за исключением увольнения по основаниям:

- ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

В соответствии со статьей 261 ТК РФ в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации 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.

## Право на досрочное получение пенсии женщинами, имеющих детей



Согласно статье 32 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» страховая пенсия по старости назначается ранее достижения установленного возраста при наличии величины индивидуального пенсионного коэффициента в размере не менее 30 следующим категориям женщин:

- женщинам, родившим 5 и более детей и воспитавшим их до достижения ими возраста 8 лет, достигшим возраста 50 лет, если они имеют страховой стаж не менее 15 лет;
- женщинам, родившим 4 детей и воспитавшим их до достижения ими возраста 8 лет, достигшим возраста 56 лет, если они имеют страховой стаж не менее 15 лет;
- женщинам, родившим 3 детей и воспитавшим их до достижения ими возраста 8 лет, достигшим возраста 57 лет, если они имеют страховой стаж не менее 15 лет;
- женщинам, родившим 2 и более детей, достигшим возраста 50 лет, если они имеют страховой стаж не менее 20 лет и проработали не менее 12 календарных лет в районах Крайнего Севера либо не менее 17 календарных лет в приравненных к ним местностях;
- родителям инвалидов с детства, воспитавшим их до достижения ими возраста 8 лет, достигшим возраста 50 лет, если они имеют страховой стаж 15 лет;
- опекунам инвалидов с детства, воспитавшим их до достижения ими возраста 8 лет (страховая пенсия по старости назначается с уменьшением установленного возраста на один год за каждые один год и шесть месяцев опеки, но не более чем на пять лет в общей сложности), если они имеют страховой стаж не менее 15 лет.

**Ответственность, предусмотренная за нарушения  
организации труда женщин**



Нарушение требований трудового законодательства в отношении труда женщин, влечет за собой привлечение ответственных лиц к административной, а в отдельных случаях и к уголовной ответственности.

Согласно части 1 статьи 5.27 Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1 тысячи до 5 тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1 тысячи до 5 тысяч рублей; на юридических лиц - от 30 тысяч до 50 тысяч рублей.

В том числе, имеется в виду нарушение правил трудового законодательства в отношении женщин, например, привлечение беременной женщины к сверхурочной работе или привлечение в служебную командировку и так далее.

За необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а также необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет, установлена уголовная ответственность по этим мотивам в соответствии со статьей 145 Уголовного кодекса Российской Федерации: штраф в размере до 200 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо обязательные работы на срок до 360 часов.

### **Перечень нормативных правовых актов в сфере охраны труда**

1. Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».
2. Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».
3. Приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин».
4. Приказ Минтруда России от 14.09.2021 № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

5. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 № 40 «Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда».

### **Контакты**

Министерство социальной политики Калининградской области  
ул. Клиническая, 63, г. Калининград, 236016,  
тел.: (4012) 599-609, факс (4012) 599-600 E-mail: [social@gov39.ru](mailto:social@gov39.ru)  
официальный сайт: [https:// social.gov39.ru](https://social.gov39.ru)

Отдел социально-трудовой сферы Департамента труда и занятости  
ул. Калязинская, 5а, г. Калининград, 236040,  
тел.: (4012) 211-924, E-mail: [a.abaeva@gov39.ru](mailto:a.abaeva@gov39.ru); [t.burnysheva@gov39.ru](mailto:t.burnysheva@gov39.ru)