**Какие есть особенности работы женщин и лиц с семейными обязанностями**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | К условиям труда женщин и [лиц с семейными обязанностями](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=59966&dst=100011) имеется ряд требований. В частности, законом установлены запреты и ограничения на их привлечение к той или иной деятельности и работе в определенное время. Дополнительные гарантии предусмотрены также для женщин, работающих в сельской местности. |  |

**Оглавление:**

1. [Каковы требования к условиям труда женщин](#P15)

2. [Какие есть особенности рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями](#P47)

3. [Какие есть запреты и ограничения на применение труда женщин и лиц с семейными обязанностями](#P67)

4. [Как предоставляются перерывы для кормления ребенка](#P71)

5. [Какие есть виды времени отдыха для женщин и лиц с семейными обязанностями](#P94)

**1. Каковы требования к условиям труда женщин**

**Охрана труда женщин** предусматривается рядом НПА. В целях защиты здоровья женщин от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов установлено ограничение их труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и подземных работах ([ч. 1 ст. 253](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2922) ТК РФ, [абз. 5 п. 7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158272&dst=100032) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

**Производства или виды работ, на которых ограничен труд женщин**, определены в [Перечне](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392096&dst=100010), утвержденном Приказом Минтруда России от 18.07.2019 N 512н. Минтруд России указал, что трудовое законодательство не предусматривает вступление в силу этого [Приказа](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392096) как основание для увольнения женщин, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, на которых им запрещено трудиться ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=375479&dst=100009) от 24.12.2020 N 15-0/10/В-12603).

В то же время не ограничивается труд женщин на подземных работах, которые ([ч. 1 ст. 253](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2922) ТК РФ):

* не связаны с выполнением физической работы;
* предусматривают санитарное и бытовое обслуживание;
* являются обучением или прохождением стажировки.

Женщины допускаются к выполнению подземных работ, например ([п. 8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392096&dst=100047) указанного Перечня):

* в качестве медперсонала;
* для выполнения работ нефизического характера при условии непостоянного пребывания под землей.

Полный список исключений, связанных с подземными работами, приведен в [п. 8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392096&dst=100047) указанного Перечня.

Кроме того, женщины могут заниматься деятельностью, указанной в Перечне, если, в частности, вы создали для них безопасные условия труда, подтвержденные спецоценкой ([примечание 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392096&dst=2) к Перечню).

При использовании труда женщин учитывайте также ограничения, связанные с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих Предельно допустимые [нормы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401226&dst=100010) ([ч. 2 ст. 253](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2923) ТК РФ). Такие [нормы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401226&dst=100010) установлены Приказом Минтруда России от 14.09.2021 N 629н.

Разрешается превышать эти [нормы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401226&dst=100010) нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную во время участия спортсменки в спортивном мероприятии, если такие нагрузки ([ст. 348.9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=1535) ТК РФ, [абз. 4 п. 7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158272&dst=100031) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):

* необходимы по плану подготовки к спортивным соревнованиям;
* не запрещены женщине по состоянию здоровья в соответствии с медзаключением.

Вы не вправе применять труд беременных женщин и женщин с детьми в возрасте до трех лет на работах, которые выполняются вахтовым методом ([ст. 298](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101752) ТК РФ).

Если работница представит медицинское заключение о беременности и заявление, вы должны снизить ей нормы выработки, нормы обслуживания или перевести ее на должность без неблагоприятных производственных факторов. Если подходящей должности нет, освободите ее от работы. При этом вы должны сохранить за ней средний заработок по прежней работе ([ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101605), [2 ст. 254](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=1053) ТК РФ).

Вы можете нанимать женщин трактористами-машинистами и водителями грузовых автомашин. Подобные ограничения не вошли в [Перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392096&dst=100010), а значит, [п. 2.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=86840&dst=100021) Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1 не применяется ([ч. 1 ст. 423](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=1433) ТК РФ). На снятие ограничений в некоторых сферах указано в [Информации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=332058&dst=100008) Минтруда России, которая посвящена актуализации [Перечня](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=392096&dst=100010) работ с вредными или опасными условиями труда для женщин.

Для женщин, работающих в сельской местности, существуют дополнительные ограничения ([п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=86840&dst=100018) Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1). Так, запрещается привлекать:

* женщин в возрасте до 35 лет к выполнению операций в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве и звероводстве с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств ([п. 2.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=86840&dst=100019) названного Постановления);
* беременных женщин к работе в сферах растениеводства и животноводства ([п. 2.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=86840&dst=100020) указанного Постановления).

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право ([ст. 263.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2336) ТК РФ):

* брать дополнительный выходной день в месяц без сохранения зарплаты;
* трудиться не более 36 часов в неделю с такой же зарплатой, как при полной рабочей неделе, если меньшая продолжительность для них не предусмотрена федеральными законами и иными НПА;
* получать оплату труда в повышенном размере, если рабочий день разделен на части.

**На женщин распространяются общие гигиенические требования к условиям труда**, установленные [СП 2.2.3670-20](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372741&dst=100015) (утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 N 40).

В то же время в [разд. VII](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372741&dst=100175) этих Правил предусмотрены требования к организации труда женщин в период беременности и кормления ребенка. В частности, они не должны трудиться в условиях воздействия источников инфракрасного излучения, а также не допускаются к выполнению работ, связанных с воздействием возбудителей инфекционных, паразитарных и грибковых заболеваний ([п. п. 7.3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372741&dst=100178), [7.4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372741&dst=100179) СП 2.2.3670-20).

**2. Какие есть особенности рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями**

Для таких работников Трудовой [кодекс](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875) РФ предусматривает гарантии в части регулирования рабочего времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени женщин и [лиц с семейными обязанностями](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=59966&dst=100011) не может превышать 40 часов в неделю ([ч. 2 ст. 91](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100677) ТК РФ). Для [некоторых категорий](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&dst=102419) устанавливается сокращенное рабочее время. Так, например, работодатель обязан установить его женщинам, работающим в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях ([ст. 320](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101825) ТК РФ).

Установить неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю вы должны по заявлению, например, беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет ([ч. 2 ст. 93](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2282) ТК РФ).

К работе в ночное время вы не можете допустить беременных женщин, а [работников некоторых категорий](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=45676&dst=100029) можете допустить только с их согласия ([ст. 96](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100704) ТК РФ, [абз. 2 п. 14](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158272&dst=100052) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Учтите, что ограничения и запреты на привлечение указанных работников к осуществлению работ в ночное время устанавливаются в отношении как основной работы, так и работы по совместительству ([ст. 287](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101717) ТК РФ, [п. 15](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158272&dst=100053) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

От работника, которого можно привлекать к работе в ночное время, вам нужно [получить письменное согласие](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=46043&dst=100030). При этом такая работа не должна быть противопоказана ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке. Вы должны в письменной форме [ознакомить работника](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=46043&dst=100020) с правом отказаться от работы в ночное время ([ч. 5 ст. 96](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2927) ТК РФ).

Вы не можете допускать беременных женщин к выполнению сверхурочных работ, а [работников некоторых категорий](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=55881&dst=100012) можете допускать только с их согласия ([ст. ст. 99](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=567), [259](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=1059), [264](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101644) ТК РФ, [абз. 2 п. 14](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158272&dst=100052), [п. 15](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158272&dst=100053) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Ограничения и запреты на привлечение указанных работников к сверхурочной работе распространяются и на работников-совместителей ([ст. 287](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101717) ТК РФ, [п. 15](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158272&dst=100053) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

От работников, которых допускается привлекать к сверхурочной работе, вы должны получить письменное согласие и в письменной форме ознакомить их с правом отказаться от привлечения к такой работе. Кроме того, она не должна быть противопоказана им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением ([ч. 5 ст. 99](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2928) ТК РФ, [абз. 2 п. 14](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158272&dst=100052) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

**3. Какие есть запреты и ограничения на применение труда женщин и лиц с семейными обязанностями**

Вы не можете направлять в командировки беременных женщин. А, например, работников, имеющих детей-инвалидов, вы можете направить только с их письменного согласия и при отсутствии у них медицинских запретов ([ст. 259](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=1059) ТК РФ).

**Работа беременных женщин за компьютером** не предусматривает никаких запретов или ограничений, установленных [разд. VII](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372741&dst=100175) СП 2.2.3670-20. Вы должны перевести беременную женщину на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов (в частности, связанных с работой за компьютером), только если есть соответствующее медзаключение ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=202293&dst=100009) Минтруда России от 25.02.2021 N 15-0/ООГ-471).

**4. Как предоставляются перерывы для кормления ребенка**

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, имеют право на дополнительные перерывы для их кормления ([ст. 258](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101624) ТК РФ). Перерывами могут воспользоваться отцы и другие лица, воспитывающие детей без матери, опекуны (попечители) несовершеннолетних. Правило действует и для работников-совместителей ([ст. 264](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101644), [ч. 2 ст. 287](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=1098) ТК РФ, [п. 15](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158272&dst=100053) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1, [Руководство](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=429613&dst=100043) по соблюдению обязательных требований по времени отдыха [виды перерывов и выходных] и отпускам, утвержденное Рострудом). По мнению Минтруда России, вы обязаны оборудовать комнату для кормления детей ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=215321&dst=100011) от 21.06.2022 N 14-6/10/ФС-707).

Продолжительность перерывов для кормления ребенка зависит от количества детей в возрасте до полутора лет у работника ([ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=1058), [2 ст. 258](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101626), [ст. 264](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101644) ТК РФ, [п. 15](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158272&dst=100053) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):

* для работников, имеющих одного ребенка, - не менее 30 минут не реже чем через каждые три часа;
* работников, имеющих двух и более детей, - не менее одного часа не реже чем через каждые три часа.

Эти перерывы включайте в рабочее время и оплачивайте в размере среднего заработка ([ч. 4 ст. 258](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101628) ТК РФ, [Руководство](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=429613&dst=100048) по соблюдению обязательных требований по времени отдыха [виды перерывов и выходных] и отпускам, утвержденное Рострудом). На основании заявления работника указанные перерывы могут ([ч. 3 ст. 258](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101627) ТК РФ):

* присоединяться к перерыву для отдыха и питания;
* переноситься в суммированном виде на начало или окончание рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Для предоставления указанных перерывов сделайте следующее.

1. Запросите у работника необходимые документы:
   * заявление о предоставлении перерывов для кормления ребенка. Оно составляется в произвольной форме ([ч. 3 ст. 258](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101627) ТК РФ);
   * свидетельство о рождении ребенка. Оно подтверждает, что ребенок еще не достиг полутора лет.
2. Заключите дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием количества, продолжительности и периодов предоставления перерывов ([абз. 6 ч. 2 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=350" \o "\"Трудовой кодекс Российской Федерации\" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.12.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024) {КонсультантПлюс}) ТК РФ).
3. Издайте приказ о предоставлении перерывов для кормления ребенка.

**В табеле учета рабочего времени перерывы для кормления ребенка** отражайте отдельно. Для их обозначения [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274) Госкомстата России от 05.01.2004 N 1 не предусмотрен цифровой или буквенный код. Рекомендуем [издать приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=252932&dst=100072) о дополнении табеля условным обозначением для таких перерывов.

**5. Какие есть виды времени отдыха для женщин и лиц с семейными обязанностями**

На женщин и лиц с семейными обязанностями распространяются общие нормы трудового законодательства, регулирующие предоставление времени отдыха, в том числе и [ст. 107](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100754), [ч. 1 ст. 108](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2284), [ст. ст. 110](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100769), [115](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100802) ТК РФ.

Помимо этого, отдельным категориям работников предоставляются дополнительные выходные дни. К таким работникам относятся ([ст. ст. 262](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2334), [263.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2338), [319](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101823) ТК РФ):

* один из родителей (опекун, попечитель, другое лицо, воспитывающее ребенка без матери), имеющий ребенка-инвалида;
* женщины, работающие в сельской местности;
* один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель, другое лицо, воспитывающее ребенка без матери), имеющий ребенка в возрасте до 16 лет и работающий в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.