

[Нажмите, чтобы открыть документ в браузере](#)

Женщины: особенности приема на работу

В соответствии с ч. 2 [ст. 64](#) ТК РФ какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при [заключении трудового договора](#) в зависимости от пола не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Данная норма зачастую нарушается на практике.

Так, сплошь и рядом в объявлениях об открытых вакансиях среди требований на руководящие должности указывается в числе обязательных пол кандидата – мужской. Резюме женщин в таком случае вообще не рассматриваются. Такой подход является дискриминационным и нарушает не только трудовое законодательство, но и основной закон страны — Конституцию РФ, а именно [ст. 19](#), в которой государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств.

Внимание

Причем, обратите внимание, что указание на дискриминацию по половому признаку здесь прописано в первую очередь.

В соответствии с ч. 3 [ст. 64](#) ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора женщине по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Однако на практике данное положение также часто нарушается.

За необоснованный отказ в приеме на работу женщины предусмотрена не только административная ([ст. 5.27](#) Кодекса об административных правонарушениях РФ), но и уголовная ответственность.

Ответственность

Так, за необоснованный отказ в приеме на работу женщины по мотивам ее беременности или наличия детей в возрасте до трех лет [ст. 145](#) Уголовного кодекса РФ установлена ответственность в виде штрафа в размере до 200 000 руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо обязательными работами на срок от 120 до 180 часов.

При приеме на работу женщины следует учитывать также, что [ст. 65](#) ТК РФ установлен [перечень документов, которые лицо, поступающее на работу, должно предъявить работодателю](#), независимо от пола.

Ошибка

На практике зачастую при приеме на работу женщины вдруг предъявляется требование о представлении справки о том, что последняя не является беременной.

Указанная справка отсутствует в перечне документов, установленном [ст. 65](#) ТК РФ, которые работодатель вправе требовать от работника при приеме на работу. Поэтому женщина, претендующая на вакантную должность, не обязана представлять такой документ.

Ошибка

Также нарушением трудового законодательства будет включение в трудовой договор положения о том, что в течение определенного времени после приема на работу женщина обязуется не иметь детей. Подобные требования противоречат [ст. 23](#) Конституции РФ, устанавливающей право на неприкосновенность частной жизни.

Несмотря на все вышеизложенное при заключении трудового договора с женщиной необходимо учитывать некоторые особенности, предусмотренные трудовым законодательством РФ:

Испытание при приеме на работу.

В соответствии со [ст. 70](#) ТК РФ беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, при приеме на работу не устанавливается испытание.

Установление неполного рабочего времени.

В соответствии со [ст. 93](#) ТК РФ работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет).

При этом оплата труда в таком случае производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

Порядок и условия применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время утверждены постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.04.1980 № 111/8-51.

Запрет и ограничение на работу в ночное время.

В соответствии со [ст. 96, 259](#) ТК РФ беременные женщины к работе в ночное время не допускаются.

Женщины же, имеющие детей в возрасте до трех лет, детей-инвалидов, матери, воспитывающие без супруга детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Запрет и ограничение на сверхурочную работу.

В соответствии со [ст. 99, 259](#) ТК РФ не допускается привлечение беременных женщин к сверхурочной работе.

В свою очередь привлечение к сверхурочной работе женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей, воспитывающих без супруга детей в возрасте до пяти лет, имеющих детей-инвалидов, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Ограничение на работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

В соответствии со [ст. 259](#) ТК РФ не допускается привлечение беременных женщин к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

В соответствии со [ст. 113, 259](#) ТК РФ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей, воспитывающих без супруга детей в возрасте до пяти лет, имеющих детей-инвалидов, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Запрет и ограничения на направление в служебную командировку.

В соответствии со [ст. 259](#) ТК РФ запрещается направление в служебные командировки беременных женщин.

Направление в служебные командировки женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей, воспитывающих без супруга детей в возрасте до пяти лет, имеющих детей-инвалидов допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные категории женщин должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

Запрет на работы вахтовым методом

В соответствии со [ст. 298](#) ТК РФ к работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

Сокращенная рабочая неделя.

В соответствии со [ст. 320](#) ТК РФ для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах.

В соответствии с ч. 1 [ст. 253](#) ТК РФ ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах. Исключение составляют нефизические работы или работы по санитарному и бытовому обслуживанию.

Для выявления вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников проводится специальная оценка условий труда. Порядок ее проведения установлен федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ) .

По результатам проведения спецоценки устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах. В соответствии со ст. 14 федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте должна проводиться не реже чем один раз в пять лет.

В соответствии с ч. 2 [ст. 253](#) ТК РФ запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную в зависимости от характера работы утверждены постановлением Правительства РФ от 06.02.1993 № 105. Так, при подъеме и перемещении тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) предельно допустимая масса груза для женщины составляет 10 кг; при подъеме и перемещении 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.

При применении данных норм следует помнить, что:

в массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки;

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

Внимание

Также, в соответствии со [ст. 348.9](#) ТК РФ во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение женщиной-спортсменом предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, установленных выше, если это необходимо в соответствии с планом подготовки женщины-спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ей по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Название: Женщины: особенности приема на работу