МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

**ГОУ СПО НАБЕРЕЖНОЧЕЛНИНСКИЙ ЭКОНОМИКО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ**

Специальность 0205

«Социальная работа»

Выпускная квалификационная работа

**Охрана труда женщин и молодежи.**

Работу выполнила студентка

Группы СР-1-02

Углева Татьяна Анатольевна

Научный руководитель:

Сергеева Л.Н.

Набережные Челны

2006

Оглавление:

Введение. 3

Глава I. Общая характеристика охраны труда женщин и 5

молодежи в РФ. 5

1.1 Понятие охрана труда. 5

1.2 Охрана труда молодежи 9

1.3 Социально-правовое регулирование труда беременных женщин. 13

1.4 Особенности регулирования труда женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет. 22

Глава II. Социальная защита труда женщин и молодежи на производстве. 28

2.1 Права женщин на труд. 28

2.2 Условия труда, создаваемые для женщин на производстве. 33

2.3 Защита трудовых прав на предприятиях. 40

2.4 Социальное обеспечение. 43

2.5 Исследование состояния охраны труда женщин и молодежи на примере Автомобильного завода ОАО «КАМАЗ» г. Набережные Челны. 49

Заключение. 54

Список литературы. 57

Приложения. 62-64

# Введение.

Охрана труда (от англ. protection of / abour) в РФ - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилак-тические, реабилитационные и иные мероприятия, образующие организационно-правовой механизм реализации конституционного права граждан на труд (ст. 37 Конституции РФ) в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Охрана труда представляет собой систему законодательных актов, социально – экономических, организационных, технических и лечебно – профилактических мероприятий и средств, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда.

Охрана труда выявляет и изучает возможные причины производственных несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий, взрывов, пожаров и разрабатывает систему мероприятий и требований с целью устранения этих причин и создания, безопасных и благоприятных для человека условий труда.

Сложность стоящих перед охраной труда задач требует использования достижений и выводов многих научных дисциплин, прямо или косвенно связанных с задачами создания здоровых и безопасных условий труда.

Так как главным объектом охраны труда является человек в процессе труда, то при разработке требований производственной санитарии используются результаты исследований ряда медицинских и биологических дисциплин.

Объектом выпускной квалификационной работы является труд женщин и несовершеннолетних.

Предметом – охрана труда женщин и молодежи в РФ с точки зрения социальных служб.

Цель курсовой работы – изучить и проанализировать систему охраны труда женщин и молодежи и показать роль социального работника.

Задачи:

1. Дать определение понятию охрана труда.
2. Раскрыть особенности регулирования труда женщин.
3. Социальная защита женщин и молодежи на производстве.
4. Исследовать охрану труда на Автомобильном заводе ОАО «КАМАЗ».

Методы исследования: анализ документов, законов, литературы.

База: исследования проводились на Автомобильном заводе ОАО «КАМАЗ».

Структура: выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и законодательств (54 источника), приложения (3 ед).

Гипотеза – если провести глубокий анализ Трудового Кодекса РФ и внести поправки с точки зрения социальной защиты, то это улучшит социальное положение женщин и молодежи на производстве.

Я ознакомилась и сравнила Трудовой Кодекс Российской Федерации и Кодекс Законов о труде РСФСР, выявила много различий между ними. Многие статьи изменились или отсутствуют в Трудовом Кодексе РФ, но и несколько появилось новых. Так же я ознакомилась в Коллективном договоре организаций ОАО «КАМАЗ» с охраной труда женщин и молодых работников.

# Глава I. Общая характеристика охраны труда женщин и

# молодежи в РФ.

# Понятие охрана труда.

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 РФ» от 17 июля 1999 года. [2, стр.59] 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.

Охрана труда имеет большое социальное, экономическое и правовое значение. Социальное значение охраны труда в том, что она:

* сохраняет 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, заниматься спортом, развивать свою личность;
* способствует гуманизации труда, его облегчению.

Правовое значение охраны труда в том, что:

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

В Конституции РФ провозглашено: «Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы» (ч. 3 ст. 37). В развитие этого конституционного положения, в ст. 220 нового Трудового кодекса РФ указано, что «государство гарантирует работникам защиту на права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда». К сожалению, приходится констатировать то, что применительно к охране трудовых прав граждан. У нас существует большой разрыв между конституционными гарантиями прав человека и реальными возможностями граждан по их реализации».

В результате общее состояние с охраной труда на предприятиях и в организациях Российской Федерации продолжает оставаться крайне тревожным. Статистика числа погибших работников на производстве просто удручает. Только за последние 3 года в результате несчастных случаев на производстве лишились жизни 17 637 человек трудоспособного возраста, в том числе 1 275 женщин и около 100 (98) несовершеннолетних.

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 льготы и гарантии, прежде всего, касаются труда женщин в ограничениях его применения, предоставления женщинам дополнительных отпусков, а также выплат. Однако создание оптимальных условий для нормального воспитания детей в дошкольном возрасте, что, на наш взгляд, является немаловажным, новой редакцией КЗоТ РФ передано на усмотрение работодателя. Отмечая немаловажную роль профсоюзных органов и частный характер трудового права, мы можем заметить, что данный вопрос, как и некоторые другие, в соответствии с ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях» могут устанавливаться коллективными договорами и межотраслевыми соглашениями, исходя из конкретных условий, существующих на том или ином предприятии (в той или иной отрасли).

Проведение социально-экономических реформ в нашей стране привело к активному развитию различных форм собственности хозяйствующих субъектов, что в свою очередь сказалось на трудовых отношениях между работниками и работодателями.

До 1 февраля 2002 года регулирование трудовых отношений между работодателями и работниками на предприятиях, в учреждениях и организациях (в дальнейшем организации) всех форм собственности (частной, государственной, муниципальной и собственности общественных организаций) осуществлялось на основе безнадежно устаревшего Кодекса законов о труде РФ (КЗоТ РФ), утвержденного Верховным Советом РСФСР 9 декабря 1971 года.

С 1 февраля 2002 года введен в действие новый Трудовой кодекс РФ от 30.12.01 № 197-Ф3. Одновременно с этим утратил силу КЗоТ РФ с его многочисленными поправками. Среди прочих вопросов в Трудовом кодексе РФ рассматривается охрана труда как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Следует подчеркнуть, что в ходе экономических преобразований последнего десятилетия охране труда не было уделено должного внимания. Это не замедлило проявиться высоким уровням производственного травматизма и аварийности, причем зачастую со смертельным исходом.

Известно, что охрана труда тесно связана с состоянием экономики, техническим состоянием производства и сферой социальной поддержки в государстве. На их неблагоприятном фоне проблемы, связанные с охраной труда решаются медленно. Охрана труда женщин и молодежи требует должного внимания со стороны законодателей.

Россиянкам и ранее было не привыкать везти на себе всю черновую работу. Кого чаще всего можно было встретить в оранжевых жилетах с киркой на железнодорожных путях или с метлой и лопатой во дворах и на улицах? Конечно же, представительниц слабого пола.

На рынке труда молодежь – категория многочисленная. Ее готовность к производительному труду является жизненно важной составляющей успешного экономического развития общества в будущем.

Значимость этого ресурса неуклонно возрастает. В то же время те, кому кроме молодости и амбициозности зачастую нечего предложить работодателю, испытывают острую потребность в особом внимании со стороны общественных и государственных структур.

Успех в решении проблем охраны труда в большой степени зависит от качества подготовки специалистов в этой области, от их умения принимать правильные решения в сложных и изменчивых условиях современного производства.

## Охрана труда молодежи

Ситуация на молодежном рынке труда довольно сложная. Заметно повысился интерес к работе в свободное от учебы время у молодежи, в том числе и у несовершеннолетних подростков.

Переход к рыночным отношениям в сфере труда и занятости в условиях структурной перестройки экономики привел к возникновению принципиально новой ситуации в социально-трудовых отношениях. Особенно тяжелой и болезненной данная ситуация оказалась для молодежи, которая в силу специфики социально-психологических характеристик оказывается недостаточно подготовленной к современным реалиям рынка труда. Это требует от государства разработки и реализации особой системы мер, обеспечивающих не только представление тех или иных гарантий занятости для молодежи, но и оказание поддержки в адаптации данной группы населения к современной экономической системе общества. Государство и общество не должны пассивно ожидать самонастройки молодежного рынка труда: требуется научно обоснованная политика регулирования молодежной занятости и достижения ее эффективного уровня.

Участие в труде 14 – 15-летних подростков является результатом снижения уровня жизни населения. Чем ниже семейный доход, тем в большей степени семья заинтересована в трудовой деятельности подростка. Именно семья в данном случае может стимулировать прекращение образования и выход на рынок труда неквалифицированного работника. Трудовые перспективы молодого человека в данном случае неблагоприятны: существует реальная опасность навсегда закрепиться в сфере неквалифицированного, как правило, физического труда. Эпизодическое участие 14-15-летних подростков в трудовой деятельности может оцениваться как положительное явление, отвечающее интересам подростка и общества. В данном случае речь идет о начальных этапах адаптации к трудовой деятельности, о выработке стереотипа трудового поведения в рыночной среде. Поэтому федеральные и региональные программы занятости должны предусматривать проведение специальных мероприятий, направленных на привлечение подростков к трудовой деятельности без ущерба в получении образования. Осознанное формирование материальных стимулов к труду отличается у 16 – 17-летних молодых людей. Это связано с расширением объема их материальных и духовных потребностей, а также продолжающимся процессом социализации. В этом же возрасте происходит активный поиск и выбор вида будущей профессиональной деятельности. Успешность этого выбора зависит от того, насколько широко может ознакомиться подросток с миром профессий и специальностей, насколько реальны его представления о будущей собственной трудовой деятельности. На первый план по отношению к данной группе молодежи выходят работа по профессиональной ориентации и консультированию, а результатом становится выбор профессии.

Процесс получения профессиональных знаний, умений и навыков наиболее интенсивно протекает в группе 18 – 20-летних. Конкретные сроки профессионального обучения могут, безусловно, варьироваться в зависимости от специфики жизненных условий молодого человека, выбора им вида и формы получения образования. Поэтому по ряду поведенческих характеристик эта группа примыкает к группе 21 – 24-летних. В этих рамках большинство молодежи заканчивает профессиональное обучение и стремиться уже не к эпизодической, а к постоянной занятости. Среди характеристик трудовой деятельности на первый план выдвигаются гарантии занятости, возможности профессионального развития и должностного роста. Поэтому молодые люди стремятся и к получению дополнительных умений и навыков.

Именно в возрасте 21 – 24 лет большинство молодых людей испытывают так называемый «шок от реальности», связанный с тем, что их идеальное представление о будущей трудовой деятельности вступают в противоречие с реальной обстановкой на рабочем месте. Специальные адаптационные молодежные программы призваны помочь молодым сотрудникам адекватно воспринять существующее в социально трудовой сфере положение вещей. На этот же возраст приходится и период начального этапа карьеры, характеризующийся вхождением в организацию, нахождением своего места в ней.

Для того, чтобы молодые специалисты не испытывали проблем, связанных с их первым назначением, организация, по нашему мнению, может предпринять следующие действия: предоставлять претендентам еще на стадии найма максимально реалистическую информацию о будущих условиях труда; поддерживать первоначальную инициативу новичков, давая им возможность проявить свои профессиональные способности в полном объеме; обеспечить выбор руководителей-наставников, способных направить новичка в его профессиональных устремлениях; увязать притязания новичка на высокую оценку его способности и возможности с реальными трудовыми достижениями.

К 29 годам процесс социализации молодежи завершается, и общество вправе ожидать от полноценной сформировавшейся личности самостоятельного и ответственного поведения в сфере социально-трудовых отношений.

Законодатель выделил специальные нормы, регулирующие охрану труда молодежи. Трудовое законодательство учитывает психофизиологические особенности организма и характера несовершеннолетних. Система специальных норм (в дополнение к общим) представляет молодежи (особенно работникам до 18 лет) трудовые льготы по рабочему времени, режиму труда, что позволяет безопасно для организма, психики трудиться и сочетать работу с продолжением образования, саморазвитием.

Запрещено применять труд молодежи в возрасте до 18 лет на тяжелых работах с вредными или опасными условиями труда. Перечень таких работ утвержден правительством РФ от 25 февраля 2000 г. № 162. Нормы предельно допустимых нагрузок подъема и перемещения грузов на работе. [17, стр.60] Подъем и перемещение вручную груза постоянно в течение рабочей смены для юношей предельно допустимая масса груза 14 лет – 3 кг; 15 лет – 3 кг; 16 лет – 4 кг. Для девушек 14 лет – 2 кг; 15 лет – 2 кг; 16 лет – 3 кг; 17 лет – 3 кг. Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены: для юношей 1) постоянно более 2-х раз в час; 2) при чередовании с другой работой до 2-х раз в час.(Приложение №2) Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. Например: игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсичными препаратами. Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижении возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Предусмотренные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя. Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. Запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочным работам, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. За исключением творческих работников, средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, установленными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Расторжение договора с работниками по инициативе работодателя допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Нормы выработки устанавливаются пропорционально (для этих работников) сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до 18 лет поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и общеобразовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в случаях и порядке, которые установлены законами и иными нормативными актами могут утверждаться простейшие нормы выработки.

При повышенной оплате труда заработная плата работникам выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Труд несовершеннолетних допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время на которое сокращается производительность их ежегодной работы. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет определяется Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

# Социально-правовое регулирование труда беременных женщин.

Правовое регулирование труда названной категории женщин в ТК РФ не претерпело существенных изменений. Трансформировано содержание лишь отдельных норм, касающихся приема на работу, направления в командировки, установления режима труда и увольнения с работы, с учетом изменений, происходящих в сфере труда в связи с реформированием экономики. В соответствии с ч. 5 ст. 64 ТК РФ по требованию любого лица, которому отказано в приеме на работу, в том числе по требованию беременной женщины, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке. (ч. 6 ст. 64 ТК РФ) Кроме того, при необоснованном отказе в приеме на работу беременной женщине должностное лицо, на которое возложена обязанность приема на работу, может быть привлечено к уголовной ответственности. (ст. 145 УК РФ)

Трудовой договор с беременными женщинами в целях охраны их здоровья не может заключаться только в случаях, указанных в законодательстве. Например, нельзя принимать на работу беременных женщин для выполнения труда вахтовым методом. (ст.298 ТК РФ)

Беременность и период лактации, невынашивание и аномалии плода в анализе у женщин, планирующих деторождение, являются общими противопоказаниями к допуску к контактам с вредными, опасными веществами и производственными факторами, а так же к приему на работы. [18, стр.60]

Беременным женщинам может быть отказано в приеме на работу по совместительству, если при рассмотрении этого вопроса будет выявлено, что дополнительная работа может повлечь за собой последствия, которые отразятся на состояние их здоровья. [19, стр.60]

Испытание при приеме на работу, допускаемое по соглашению сторон в целях проверки соответствия работников поручаемой работе, для беременных женщин не устанавливается (ст. 70 ТК РФ).

Беременных женщин в целях охраны их здоровья по-прежнему запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочным работам, работам в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 1 ст. 259 ТК РФ). Следовательно, отказ этих женщин от выполнения перечисленных работ не может рассматриваться как нарушение ими дисциплины труда.

При решении вопроса об освобождении беременных женщин от ночных работ необходимо учитывать, что названные категории женщин не могут привлекаться к работе в ночное время и в тех случаях, когда на ночное время приходится только часть рабочего времени, например в вечерних сменах, заканчивающихся позже 22 часов.

Сохраняется в ТК РФ и норма, позволяющая беременной женщине при необходимости работать неполное рабочее время. Так, согласно ч. 1 ст. 93 ТК РФ по просьбе беременной женщины работодатель обязан установить ей неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Традиционно беременным женщинам при наличии у них соответствующего медицинского заключения облегчались условия труда: снижались нормы выработки, нормы обслуживания, либо осуществлялся их перевод на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов с сохранением среднего заработка. К сожалению, в суровой действительности нашей жизни беременные женщины вынуждены ездить в командировки, работать сверх нормы и т.д. для того, чтобы удержаться на рынке труда. Тем самым, рискуя не только своим, но и здоровьем будущего ребенка.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой, более легкой и исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы, она подлежала освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств организации (ст. 164 КЗоТ РФ). Подобная норма закреплена также в ч.1 и в ч. 2 ст. 254 ТК РФ. При ее применении, как и до принятия ТК РФ. При ее применении, как и до принятия ТК РФ, необходимо руководствоваться Гигиеническими рекомендациями к рациональному трудоустройству беременных женщин, утвержденных Госкомсанэпиднадзором России и Минздравом России 21-23 декабря 1993 г.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением должны устанавливаться дифференцированные нормы выработки со снижением в среднем до 40 % от постоянной нормы. Беременные женщины должны освобождаться от выполнения работ, превышающих критерии оптимальной трудовой нагрузки. Должны освобождаться при несоблюдении требований к технологическим операциям, оборудованию, рабочим местам, где будет применяться труд беременных женщин. В частности, предусмотрено, что беременные женщины не должны выполнять операции, связанные с подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса, с подъемом предметов с пола, с преобладанием статического напряжения мышц ног и брюшного пресса, вынужденной рабочей позы (на корточках, на коленях, согнувшись, с наклоном туловища более 15 градусов и др.). Для беременных женщин должны быть исключены операции на конвейере с принудительным ритмом работы, сопровождающемся нервно-эмоциональном напряжением.

Беременные женщины не должны трудиться в условиях воздействия инфракрасного излучения, вибрации, ультразвука, ионизирующего излучения, в условиях резких перепадов барометрического давления, воздействия промышленных аэрозолей, потенциально опасных химических веществ, без естественного освещения и т.д. [21, стр.60]

Оптимальная масса груза при подъеме и перемещении тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) не должна превышать 2,5 кг; при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены – 1,25 кг. Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа рабочей смены на расстояние до 5 метров с рабочей поверхности, не должна превышать 60 кг. Технологические операции для выполнения женщинами в период беременности выбираются из числа имеющихся на данном предприятии при условии, что они удовлетворяют профессиграфическим критериям оптимальной трудовой нагрузки: труд должен быть механизирован полностью, рабочая поза – свободна. Ходьба за смену – до 2-х км. Темп движения – свободный и т.д.

Для обеспечения своевременного перевода беременных женщин на более легкую работу, исключающую воздействие неблагоприятный производственных факторов, работодателям рекомендуется с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, по согласованию с органами санитарного надзора устанавливать в соответствии с медицинскими требованиями рабочее место и определять вид работ, на которое могут переводиться беременные женщины, либо которые могут выполняться ими на дому, а также создавать специальные цеха (участки) для применения их труда или создавать в этих целях производства и цеха на долевых началах.[22, стр.61] Создание таких цехов не осталось благим пожеланием.

Пример. С 1991 г. на Магнитогорском металлургическом комбинате функционирует участок облегченного труда для беременных женщин – цех «Здоровья», в котором после непродолжительного обучения женщины изготавливают необходимые для комбината швейные изделия. Продолжительность их рабочего времени составляет 6 часов с обязательными перерывами для принятия назначенных врачом процедур, психологической разгрузки и отдыха.

Необходимость создания специализированных участков для рационального трудоустройства беременных женщин в с/х организациях. [23, стр.61] Специальные цеха и участки должны размещаться только в помещениях с естественным освещением и естественным воздухообменом. Высота помещения должна быть не менее 3-х метров. Пол должен быть теплым и не скользким и т.д. Соответствующие требования предъявляются также к организации рабочих мест, технологических процессов, оснащению комнат отдыха и помещений для гимнастики, санитарно-гигиенического и бытового обслуживания.

Отказ работодателя беременной женщине в переводе ее на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, может быть обжалован ею в судебном порядке. Если суд признает отказ необоснованным, может быть принято решение, обязывающее работодателя перевести заявительницу на другую работу. При этом за все рабочие дни. Пропущенные с момента представления медицинского заключения до исполнения решения суда, беременной женщине должна быть выплачена заработная плата из расчета среднего заработка за счет средств работодателя.

При переводе на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет за ними сохраняются некоторые льготы, которыми они пользовались до перевода, например; время выполнения указанной работы включается в стаж работы для пенсии в связи с особыми условиями труда в случаях, когда работа до перевода давала право на такую пенсию. [24, стр.61] Если беременная женщина, получающая лечебно-профилактическое питание, в соответствии с медицинским заключением переводится на другую работу с целью устранения контакта с продуктами, вредными для здоровья, до наступления отпуска по беременности и родам, то лечебно-профилактическое питание выдается ей до отпуска по беременности и родам и в период этого отпуска. [25, стр.61]

Воспроизведена в ТК РФ и норма о сохранении за беременными женщинами среднего заработка в случаях, когда они проходят обязательное медицинское обследование в медицинских учреждениях в рабочее время (ч. 3 ст. 254 ТК РФ).

Неизменными остались также продолжительность отпусков по беременности и родам и порядок их предоставления. В частности, в соответствии со ст. 255 ТК РФ работающим женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух и более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере. [26, стр.61] Пособия по беременности и родам, работающим женщинам выплачиваются в течение всего отпуска по беременности и родам в размере среднего заработка. Однако максимальный размер пособия по беременности и родам за полный календарный месяц не может превышать 11 700 рублей. [27, стр.61]

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью не зависимо от числа дней, фактически использованных до родов.

Продолжительность отпуска по беременности и родам для отдельных категорий женщин увеличена. [28, стр.61] Женщинам, подвергшимся воздействию радиации вследствие Чернобыльской катастрофы, постоянно проживающим (работающим) на территории зоны проживания с правом на отселения, а так же женщинам, постоянно проживающим (работающим) в зоне отселения до их переселения в другие районы, дородовой отпуск предоставляется продолжительностью 90 календарных дней с проведением оздоровительных мероприятий за пределами территории радиоактивного загрязнения.

Такой же продолжительности дородовой отпуск предоставляется женщинам, постоянно проживающим в населенных пунктах, подвергшихся радиоактивному загрязнению вследствие аварии в 1957 г. на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча, где среднегодовая эффективная эквивалентная доза облучения составляет в настоящее время свыше 1 м 3 в (дополнительно над уровнем естественного радиационного фона для данной местности). [29, стр.61]

Продолжительность отпуска по беременности и родам может быть увеличена также в соответствии с законодательными актами субъектов Российской Федерации. Отпуск по беременности и родам предоставляется на основании больничного листка, выданного соответствующим медицинским учреждением. Выдача листка нетрудоспособности производится с 30 недель беременности единовременно продолжительностью 140 календарных дней (70 дней до родов и 70 календарных дней после родов).

При осложненных родах, в том числе иногородним, листок нетрудоспособности выдается дополнительно на 16 календарных дней лечебно профилактическим учреждением, где произошли роды. В этих случаях общая продолжительность дородового и послеродового отпуска составляет 156 календарных дней. При многоплодной беременности листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается с 28 недель беременности. При этом общая продолжительность дородового и послеродового отпуска составляет 194 дня.

При родах, наступивших до 30 недель беременности, и рождении живого ребенка листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается лечебно-профилактическим учреждением, где произошли роды, на 156 календарных дней, а в случае рождения мертвого ребенка или его смерти – в течение первых 7 дней после родов – на 86 календарных дней (см. п. 8.1-8.3 Инструкции о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан, утв. приказом Минздравмедпрома России от 19.10.94 № 206 и постановлением Фонда социального страхования 19.10.94 № 21.)

Отпуск по беременности и родам засчитывается в общий непрерывный стаж работы и, в частности, стаж, дающий право на ежегодный отпуск (ст. 121 ТК РФ).

Сохранены за женщинами и гарантии при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Согласно ст. 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 в данной организации. В соответствии со сложившейся практикой в случаях, когда женщина не использовала отпуск за истекший год, а отпуск по беременности и родам охватывает часть следующего года работы, по ее просьбе к отпуску по беременности и родам либо к отпуску по уходу за ребенком должны быть присоединены оба неиспользованных ежегодных отпуска. При совпадении ежегодного отпуска по беременности и родам ежегодный отпуск по желанию женщины предоставляется после окончания послеродового отпуска или переносится на другой срок.

В ТК РФ отсутствует норма, содержащаяся в части 3 ст. 171 КЗоТ РФ, предусматривающая, что беременным женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности (до 12 недель), выплачивается единовременное пособие. Однако это не означает, что такое пособие не будет выплачиваться. Законодатель установил, что при уходе в отпуск по беременности и родам, беременным женщинам в случае соблюдения указанных выше условий такое пособие будет выплачиваться в размере 300 рублей.

Гарантии беременным женщинам, предоставляемые при расторжении с ними трудового договора, претерпели некоторые изменения. Так, расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, трудовой договор с которыми заключен на неопределенный срок, как и прежде, не допускается, за исключением случаев ликвидации организации (ч. 1 ст. 261 ТК РФ). Что касается женщин, с которыми заключался срочный трудовой договор, и если срок такого договора истек в период беременности, то в соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ работодатели обязаны по заявлению этих женщин продлевать с ними трудовые договоры до наступления у них права на отпуск по беременности и родам, а не трудоустраивать их, как предусматривалась в прежнем законодательстве (ч. 2 ст. 170 КЗоТ РФ).

При рассмотрении судами исковых требований женщин, трудовой договор с которыми был расторгнут по инициативе работодателя в период беременности, они восстанавливаются судом на работе независимо от того, было ли работодателю известно о беременности и сохранилась ли она на время рассмотрения дела. [30, стр.61]

При увольнении беременных женщин в случае ликвидации организации оказание им помощи в подыскании подходящей работы и трудоустройстве осуществляется органами государственной службы занятости населения в соответствии с действующим законодательством. Трудоустройство женщин, у которых срок трудового договора истек в период беременности, срок трудового договора продляется по их заявлению до наступления права на отпуск по беременности и родам. Эта норма дает дополнительную гарантию женщинам в период беременности. Работодатель в связи с этой нормой не может уволить женщину лишь на том основании, что истек срок трудового договора.

## 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. [31, стр.61] 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. [32, стр.61] 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).

Государство и работодатели в целях увеличении прибыли, ликвидации инфляции разрешили женщинам, имеющим детей, продавать рабочую силу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Так, норма ст. 259 Трудового кодекса запрещает направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочным работам в ночное время, выходные и праздничные дни только беременных женщин. Тогда как в силу требований ст. 161, 162 КЗоТа РСФСР все женщины не допускались к работам в ночное время, за исключением тех отраслей народного хозяйства, где это вызывалось особой необходимостью. А женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, не допускались не только к ночным сверхурочным работам, но и работам в выходные дни, а также им запрещалось ездить в командировки. Нормы права ст. 163 КЗоТа РСФСР не разрешали привлекать к сверхурочным работам и направлять в командировки женщин, имеющих детей в возрасте от 3 до 14 лет без их согласия. Ст. 259 нового Трудового кодекса допускает как направление в служебные командировки, так и привлечение к сверхурочной работе и в ночное время, в выходные и праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, с их письменного согласия и при наличии положительной медицинской рекомендации. В силу ст. 196 нового Трудового кодекса к работе в ночное время работодателю разрешено привлекать женщин, воспитывающих без супруга детей в возрасте до 5 лет, с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

# Глава II. Социальная защита труда женщин и молодежи на производстве.

## 

## 2.1 Права женщин на труд.

В данной главе уделяется внимание одному из важнейших социальных прав российских граждан — праву на труд, основным аспектам его реализации относительно женщин.

В настоящее время существует неограниченное количество путей реализации права на труд в связи с многообразием форм собственности, возможностью применения своих предпринимательских способностей, а также знаний и умений в эффективном протекании трудовых отношений, зависящих от форм и видов собственности, самостоятельно устанавливающих нормы права, что же касается норм, относящихся к охране труда женщин, льгот, предоставляемых беременным женщинам, матерям, имеющим детей, то эти нормы носят общий характер и применяются независимо от того, в чьей собственности находится предприятие, организация, учреждение.

Женщина, желающая поступить на работу, заключает соглашение с предприятием (трудовой договор), в соответствии с которым обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому порядку, а предприятие, учреждение, организация обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором или соглашением сторон.

Нормы трудового законодательства запрещают необоснованный отказ в приеме на работу. Недопустим отказ в работе по мотивам пола, расы, национальности или религиозной принадлежности. Не только запрещается, но и преследуется в уголовном порядке отказ в приеме на работу по причинам, связанным с беременностью или кормлением ребенка.

Поступая на работу, женщинам следует знать, что в законодательстве есть ограничения в приеме на определенные виды работ как для всех трудящихся независимо от пола, так и специально касающиеся женщин. Так, например, запрещается принимать на работу лиц, ранее судимых за хищение, взяточничество и иные корыстные преступления, если судимость не снята и не погашена давностью.

Не допускается прием женщин на подземные работы, за исключением руководящих должностей, а также некоторых видов работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Понятно, что запрещение женщинам трудиться на вредных и тяжелых работах не является дискриминацией. Речь идет об охране здоровья, о том, чтобы вредная работа не отразилась на новых поколениях.

Женщинами могут выполняться и работы, связанные с физическими нагрузками — в этих случаях запрещается женщинам переноска и передвижение тяжестей, превышающих установленные нормы, которые хотя и базируются на определенных медицинских данных, т.е. согласованы с Министерством здравоохранения, вызывают справедливую критику тех, кому приходится выполнять подобные работы. (Приложение №3)

Основной критерий, которым должна руководствоваться администрация, — это деловые качества работницы, ее способность выполнять ту или иную работу. С целью проверки этих качеств при заключении трудового договора может быть установлено условие об испытании. Срок испытания, как правило, не должен превышать трех месяцев. В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности и те дни, когда работница отсутствовала по уважительной причине. Когда результаты испытаний не удовлетворяют администрацию, она вправе расторгнуть с работницей трудовой договор до истечения периода испытания. Увольнение в этом случае производится без выплаты выходного пособия. Согласия профсоюзного комитета на увольнение не требуется. Работница может не согласиться с мнением администрации и обжаловать ее решение в суде.

При переводе, вызванном производственной необходимостью, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Беременные женщины (с момента установления этого факта) не должны привлекаться к работам, требующим значительного нервно-эмоционального напряжения, особенно связанным с опасностью аварии, взрыва, т.е. с риском для жизни собственной и других людей, а также к работам, выполняемым в условиях резкого дефицита времени, например, на конвейере с принудительным ритмом. Рекомендуются работы, выполняемые в спокойном режиме, не связанные со срочностью выполнения задания, запрещается работа, связанная с перегреванием и переохлаждением организма.

Вопросы увольнения рабочих и служащих относятся к одним из самых важных в трудовом праве. Они непосредственно связаны с гарантиями права на труд. Наряду с общими нормами о порядке прекращения трудовых отношений существуют специальные правила, охраняющие труд женщины в период, когда она готовится стать матерью или имеет малолетних детей. Среди оснований прекращения трудового договора наиболее распространено, конечно, прекращение трудовых отношений по инициативе работника или работницы.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, работник или работница могут расторгнуть в любое время и по любой причине. Закон обязывает лишь письменно предупредить администрацию за два месяца, а при наличии уважительных причин — за один месяц.

Работница может подать заявление об увольнении в любое время, в том числе находясь в отпуске и во время болезни.

Женщина, занимающая любую должность, вправе по своей инициативе прекратить трудовые отношения, предупредив об этом администрацию. В случаях, когда по истечении срока предупреждения ни сама работница не настаивает на увольнении, ни администрация не издает приказ о расторжении договора, последний считается продолженным (на неопределенный срок).

При достижении женщиной 55 лет и при наличии у нее права на полную пенсию администрация с согласия работницы может заключить (перезаключить) с нею срочный трудовой договор на период до 2 лет. Если такой договор был заключен, то в течение его срока администрация не вправе прекратить трудовые отношения на том основании, что работница достигла пенсионного возраста.

Одно из оснований по инициативе администрации — обнаружившееся несоответствие рабочего и служащего занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы.

Иногда женщина вынуждена длительно отсутствовать на работе из-за болезни ребенка. Эта причина не может послужить основанием к ее увольнению.

В настоящее время большое значение придается повышению качества работы трудящихся. Администрация имеет право за грубое нарушение технологической дисциплины и другие серьезные нарушения, повлекшие ухудшение качества продукции, снизить квалификацию рабочим на один разряд. Если работник или работница отказываются от продолжения работы в связи со снижением разряда, то такой отказ рассматривается как дисциплинарный проступок, за который при определенных условиях может последовать увольнение.

Серьезными проступками, дающими основание расторгнуть трудовой договор с совершившими их работниками, являются прогул без уважительных причин и отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня.

Основанием для расторжения трудового договора с работником может быть появление последнего в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения. Расторжение трудового договора по данному основанию с женщинами — сравнительно редкое явление, хотя на практике и встречается. Состояние опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими документами, в том числе протоколом, составленным администрацией с привлечением общественности.

Закон позволяет администрации расстаться с работницей или работником в случае совершения ими по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества. Также предусматривается возможность увольнения работников, несущих дисциплинарную ответственность в порядке подчиненности, за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей. К числу таких работников относятся руководители предприятий, их заместители и помощники, главные врачи и другие главные специалисты, руководители структурных подразделений предприятия и ряд других. Говоря о труде женщин, можно констатировать, что данная норма применяется к ним крайне редко. Во-первых, среди работников, несущих дисциплинарную ответственность в порядке подчиненности, женщины составляют сравнительно небольшое число, хотя в последнее время это соотношение несколько изменилось, и женщина уже в парламенте, не говоря уже о ее стремлении к посту Президента страны. Во-вторых, женщины, занимающие соответствующие должности, как правило дисциплинированны. Однако, все-таки встречаются такие случаи.

Таковы основные аспекты реализации права на труд, предусмотренные еще КЗОТом РСФСР. В последнее время ситуация значительно изменилась, даже если взять хотя бы вопрос трудоустройства. Если раньше, получив образование, женщина могла по распределению устроиться на работу, тем самым не только полноценно реализовывая свое право на труд, обеспечивая себе в достаточной мере (по крайней мере, не оказывалась выброшенной на улицу в прямом смысле этого слова) существование, находясь под своеобразной опекой профсоюзов, предоставляющих право на отдых и времяпрепровождение и детям (путевки, пионерские лагеря, дома отдыха, бесплатное посещение кружков, секций и т.д.), но и находясь под защитой нормативных актов, предусмотренных трудовым законодательством, регулирующих трудовые отношения. Сейчас женщина, зачастую заботясь лишь о пропитании детей, готова идти на любую работу, не думая ни о своем здоровье, ни о моральном облике, «отвоевывает» эмансипацию, тянет на себе лямку обыденности, отодвигая на второй план мужчину, издавна считающегося добытчиком, своеобразной силой общества. Но если брать выше, в женщине «созрело» стремление к посту Президента. Это, скорее всего, две крайности. Однако сейчас, когда экономическая ситуация в стране является крайне сложной, все и вся стремятся вытащить ее из этой трясины. И, видимо, женщина изо дня в день лицом к лицу сталкиваясь с насущными проблемами, хочет и старается быть сильной в любом отношении, и поэтому можно понять ее рвение к политике, к предпринимательской деятельности в надежде не только выжить, но и держаться на плаву, к доказательству своего «всемогущества» от неизбежности.

## 

## 2.2 Условия труда, создаваемые для женщин на производстве.

Важное значение в регулировании труда женщин имеет установление режима рабочего времени, под которым понимается распределение работы и отдыха в течение календарного периода. Конкретные режимы работы того или иного предприятия или организации и их работников устанавливаются на основе общих норм права. Режим рабочего времени может быть единым для всех работников предприятия или организации, либо различным для рабочих и служащих отдельных подразделений. По соглашению сторон трудового договора допускается и применение индивидуального режима работы для той или иной работницы, если это не ухудшает условий ее труда по сравнению с установленными в законодательстве. По просьбе работниц или в связи с изменением производственных условий режим труда и отдыха может меняться.

Режим рабочего времени зависит от типа рабочей недели, применяемого на предприятии, учреждении, организации. При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы соответствует установленному законом рабочему дню; правилами внутреннего распорядка определяется лишь время начала и конца работы и время перерыва.

При пятидневной рабочей неделе, допускающей различную продолжительность смен, могут быть установлены разные режимы рабочего времени. При этом непременным условием является соблюдение установленной продолжительности рабочей недели. При работе в три смены, а также на непрерывных производствах обычно вводится режим работы, основанный на суммированном учете рабочего времени — продолжительность рабочего времени в сутки и в неделю может отклоняться от установленной законом нормы, а переработка в одни дни компенсируется либо недоработкой в другие дни, либо предоставлением дополнительных дней отдыха в пределах определенного учетного периода — норма рабочего времени обеспечивается в среднем за учетный период. Для стимулирования работы во вторую и третью смены установлены доплаты за работу в вечернюю и ночную смены.

Все большее число женщин проявляет интерес к режимам труда, основанным на использовании графиков с гибким рабочим временем. Гибкие графики работ соответствуют интересам многих групп трудящихся, но они особенно эффективны при организации труда женщин, — это такая форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников и для коллективов подразделений предприятий допускается саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня или рабочей смены. Сущность графиков работы с использованием гибкого рабочего времени состоит в том, что в рамках любого режима работы для работниц устанавливается «фиксированное время» — время, когда работницы должны обязательно находиться на рабочем месте, и «переменное (гибкое) время» в начале и конце рабочего дня (смены), в пределах которого работницы вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению. Режимы работы с гибким рабочим временем вводятся для того, чтобы наилучшим образом обеспечить сочетание интересов работниц с интересами производства. В случае нарушения работницами данного режима, если такое нарушение выразилось в невыполнении производственных заданий или установленных норм выработки, повышенном проценте брака, опозданиях на работу в пределах фиксированного времени, прогулах, неполном использовании рабочего времени, недоработке рабочих часов за учетный период без уважительных причин, администрация вправе помимо применения мер дисциплинарного взыскания перевести работницу на общеустановленный режим работы на срок до трех месяцев. При систематическом нарушении работницами подразделения режима с гибким рабочим временем руководитель предприятия вправе перевести данное подразделение на обычный режим работы.

В качестве особого режима труда можно рассматривать надомную работу женщин — такая форма организации работы, которая удобна для тех, у кого понижена трудоспособность, и для женщин, ведущих домашнее хозяйство и воспитывающих детей. Работницы, работающие на дому, пользуются всеми правами трудящихся женщин — им предоставляется отпуск, как основной, так и дополнительный, если женщина имеет на него право, администрация может вводить премирование за соответствующие показатели работы; правами в области страхования в соответствии с правилами, установленными законодательством.

Женщины пользуются правом на отдых без какой-либо дискриминации. Более того, в ряде случаев им предоставляются дополнительные права.

Трудящимся ежедневно должен быть предоставлен отдых во время рабочей смены и после нее. Перерыв в течение работы необходим как для сохранения здоровья, так и для повышения производительности труда. Перерыв для отдыха и питания должен предоставляться, как правило, через четыре часа после начала работы. Длительность перерыва не должна превышать двух часов. Работницы используют перерыв по своему усмотрению — они могут отлучаться с места выполнения работ и с территории предприятия, но к концу перерыва должны быть на рабочем месте. На тех работах, где по условиям производства нельзя установить перерыв, так как работницы не могут отлучаться с места работы, им должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего дня. Например, медицинским сестрам в течение их дежурства в стационаре.

Всем работникам должны еженедельно предоставляться выходные дни. При шестидневной рабочей неделе еженедельный отдых соответствует установленному законом минимуму. При пятидневной рабочей неделе еженедельный отдых превышает 42 часа, так как работники пользуются двумя выходными днями. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. Общий выходной день — воскресенье, а при пятидневной рабочей неделе — суббота и воскресенье. На отдельных предприятиях, в учреждениях, организациях в силу специфики производства второй день отдыха при пятидневной рабочей неделе может предоставляться в любой другой день недели по графику. На тех предприятиях, в учреждениях, организациях, где приостановка работы невозможна по производственно-техническим условиям или из-за необходимости постоянного и непрерывного обслуживания населения, выходные дни предоставляются в различные дни недели в соответствии с графиком работ. Это относится к работающим на предприятиях транспорта, электростанциях, в больницах и т.д.

Для отдельных категорий работниц установлены дополнительные гарантии, охраняющие их право на отдых. Так, к работе в выходной день не могут привлекаться беременные и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

Работа в праздничные дни допускается лишь на непрерывных производствах, где по производственно-техническим условиям приостановка работы невозможна, а также на некоторых предприятиях, в учреждениях, организациях, обслуживающих население; компенсируется повышенной оплатой. По желанию работницы, которая трудилась в праздничный день, ей может быть предоставлен другой день отдыха, но лишь в том случае, если работа выполнена сверх нормы рабочего времени за учетный период.

На предприятиях может быть организовано дежурство в выходные и праздничные дни, а также после окончания рабочего дня или смены — пребывание работника на предприятии для решения неотложных вопросов и принятия срочных мер. Беременные женщины, матери, имеющие детей в возрасте до 12 лет, лица, не достигшие 18 лет, к дежурству не допускаются. Если работник или работница дежурит после окончания рабочего дня или смены, явка их на работу переносится на более позднее время, с тем чтобы работа вместе с дежурством не превышала нормальной продолжительности рабочего дня или смены. Кроме перерывов для отдыха существуют и другие виды перерывов в течение рабочей смены, имеющие специальное целевое назначение. Такими являются перерывы, предоставляемые женщинам для кормления ребенка. Женщины используют свое право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им полутора лет. Однако, если женщина не желает воспользоваться предоставляемым ей правом на отпуск или использует его частично и выходит на работу, то она вправе пользоваться перерывами для кормления ребенка. Указанные перерывы предоставляются всем женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, независимо от того, кормит ли женщина своего ребенка грудью или ребенок находится на искусственном вскармливании.

Отпуск может предоставляться для отдыха, для ухода за ребенком, для подготовки дипломного проекта, для устройства личных дел и т.д. Отпусками для отдыха и восстановления сил работницы пользуются на тех же условиях, что и работающие мужчины. Общие нормы закрепляют право всех рабочих и служащих на ежегодный отпуск. Это право не зависит ни от места работы, ни от занимаемой должности. Исключение составляют лишь временные и сезонные работники, которые правом на отпуск не пользуются.

Установлены следующие виды отпусков:

1. Дополнительные отпуска рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда, — даются для того, чтобы ослабить воздействие вредных факторов производства на организм человека. В тех случаях, когда работница, занятая на работах с вредными условиями, в течение года выполняла работы различной степени вредности, отпуск ей предоставляется пропорционально фактически отработанному в этих условиях времени. Если работница отсутствовала на работе по уважительным причинам, предусмотренным законодательством, то эти периоды включаются в стаж, дающий право на дополнительный отпуск женщинам, работающим неполное рабочее время на производствах, в цехах, по специальностям, связанным с вредными условиями труда, в стаж, дающий право на дополнительный отпуск в связи с вредностью работы, засчитываются лишь те дни, в которые работница фактически была занята во вредных условиях труда не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

2. Дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется для того, чтобы компенсировать повышенную нагрузку и переработку сверх нормы рабочего времени, может быть предоставлен женщинам, работающим неполное рабочее время, если трудовым договором предусмотрена работа на условиях неполной рабочей недели, но с полным рабочим днем.

3. Дополнительные отпуска работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях предоставляются женщинам на общих основаниях, как и другим рабочим и служащим. Этот отпуск призван компенсировать неблагоприятные условия работ в суровых климатических условиях и стимулировать приток кадров в указанные районы.

4. Дополнительный отпуск, предоставляемый рабочим и служащим, занятым в отдельных отраслях производства и имеющим продолжительный и непрерывный стаж работы на одном предприятии, — это правовой способ поощрения за длительную работу на одном предприятии и средство предотвращения текучести кадров. Женщины, занятые в непроизводственной сфере, таким отпуском не пользуются. Для получения такого отпуска необходимо проработать на одном предприятии не менее трех лет.

5. Дополнительный отпуск лицам, работающим в 2-3 смены, — одна из льгот, установленных государством для тех, кто перешел на многосменный режим работы, — предоставляется работницам, которые трудятся в две смены, из расчета по одному дню за каждые отработанные два года, но не более двух дней, в три смены — по одному дню за каждый отработанный, максимальная продолжительность данного отпуска — четыре дня. Право на указанные отпуска работники имеют в том случае, если проработали не менее 50% вечерних или ночных смен в году.

6. Дополнительный отпуск женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, — предоставляется независимо от места работы, где трудится женщина.

Одной из основных льгот для трудящихся женщин является предоставление им отпуска по беременности и родам с выплатой пособия по социальному страхованию за время освобождения от работы. Право на такой отпуск имеют все работающие женщины, независимо от того, является ли работа постоянной, временной или сезонной; это право не зависит ни от общего стажа, ни от непрерывного стажа работы. Материальное обеспечение женщин-рабочих и служащих в период отпуска по беременности и родам осуществляется путем выплаты пособий из фонда государственного социального страхования. Особые правила установлены для женщин, окончивших высшее или среднее специальное учебное заведение, аспирантуру, клиническую ординатуру либо ПТУ и направленных на работу в установленном порядке. Если право на отпуск по беременности и родам у них возникло до начала работы, пособие им выдается со дня, назначенного для явки на работу. Послеродовой отпуск предназначен как для восстановления сил и здоровья матери, так и для ухода за новорожденным ребенком, а также в тех случаях, если ребенок родился мертвым. Если в период беременности произошел выкидыш, то женщине предоставляется отпуск по временной нетрудоспособности. Отпуск по беременности и родам может наступить в период нахождения работницы в очередном отпуске — последний в этом случае подлежит продлению после окончания послеродового отпуска. Пособие по беременности и родам выдается и женщинам, осужденным к исправительным работам и отбывающим наказание как по месту работы, так и в местах, определяемых органами, ведающими применением исправительных работ.

При заболевании ребенка в возрасте до 2 лет мать всегда освобождается от работы для ухода за ним — ей выдается больничный листок, служащий основанием для выплаты пособия. Если заболел ребенок более старшего возраста, мать освобождается от работы в том случае, если в семье нет никого, кто мог бы ухаживать за ребенком без высвобождения от работы. При болезни ребенка в возрасте до 14 лет, мать освобождается на период, в течение которого ребенок нуждается в уходе, но не более чем на 14 календарных дней; за весь этот период выплачивается пособие.

На женщин обычно ложится обязанность ухода не только за заболевшим ребенком, но и за другими членами семьи, если они заболели, — здесь предусматривается возможность предоставления отпуска по уходу за заболевшим членом семьи. Женщины, работающие на предприятиях современных форм собственности, имеют право на отдых наравне со всеми трудящимися, но порядок предоставления им выходных дней и отпусков регламентируется правилами внутреннего распорядка организации. Когда речь идет о выплате пособий по государственному соцстрахованию в период отпусков по беременности и родам, по уходу за новорожденным ребенком и во всех других случаях, это относится ко всем трудящимся женщинам, независимо от того, являются ли они рабочими и служащими или являются членами предприятий современных форм собственности.

## 

## 2.3 Защита трудовых прав на предприятиях.

Права женщин и молодежи в области трудовых отношений не реализуются сами по себе, без участия должностных лиц. Те или иные представители администрации, обязанные соблюдать права рабочих и служащих, нередко нарушают их умышленно или по незнанию закона. Работник должен не только знать свои права, но и уметь их защищать. Это значит, что ему должно быть известно, куда, в каком порядке и в какие сроки следует обратиться для защиты его нарушенных прав.

Основной орган рассмотрения трудовых конфликтов — комиссия по трудовым спорам (КТС) организуется на каждом предприятии, в учреждении, организации.

КТС — обязательный первичный орган по рассмотрению трудовых конфликтов. Это означает, что работник при возникновении спора между ним и администрацией по поводу применения законодательства о труде, коллективного или трудового договора должен обратиться именно в комиссию по трудовым спорам (КТС), и если спор не рассматривался комиссией, то никакой другой орган не вправе принять его к рассмотрению.

КТС рассматривают трудовые споры по широкому кругу вопросов. в частности, к их ведению относятся споры о правильности перевода на другую работу; прекращение трудового договора по инициативе работника; применение дисциплинарного взыскания; снижение квалификации на один разряд за грубое нарушение технологической дисциплины и другие серьезные причины, повлекшие ухудшение качества продукции; об изменении по результатам аттестации должностного оклада служащему в пределах минимальных и максимальных размеров по соответствующей должности и категории. В КТС необходимо обращаться в случае возникновения спора, связанного с переводом беременных и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, на более легкую работу. Комиссия рассматривает и споры о предоставлении женщинам отпусков по беременности, родам, уходу за ребенком.

В определенных случаях работник, трудовые права которого нарушены, может подать заявление непосредственно в народный суд без обращения в КТС. Это относится, например, к трудовым спорам о восстановлении на работе рабочих и служащих, уволенных по инициативе администрации, и об изменении формулировки причин увольнения работника по инициативе администрации. Все решения органов по рассмотрению трудовых споров (КТС) должны быть мотивированы и основаны на действующем законодательстве, коллективном и трудовом договорах, правилах, положениях и инструкциях.

Принимая решение о восстановлении на прежней работе незаконно уволенного или переведенного работника и о выплате ему заработной платы за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, суд должен рассмотреть вопрос о материальной ответственности должностного лица, виновного в незаконном увольнении или переводе. Если увольнение или перевод произведены с явным нарушением закона, или если администрация задержала исполнение решения суда о восстановлении работника, на виновное должностное лицо возлагается обязанность возместить предприятию, учреждению или организации ущерб в связи с оплатой за вынужденный прогул или за время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Что касается занятых на предприятиях современных форм собственности (АО, ЗАО, ООО, ХТ, ХО и т.д.), то для них установлен иной порядок рассмотрения трудовых споров. Споры по делам, возникшим из данных отношений, разрешаются общим собранием, правлением и т.п. в порядке, определенным его уставом.

Оплата труда работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы в ТК РФ – выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ст.271 ТК РФ). А в ст.180 КЗоТ РСФСР – выплачивается в таком же размере, как рабочим и служащим соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Как правило «собственных средств» на наших предприятиях нет и молодые работники зачастую получают меньше, чем это было когда в силе был КЗоТ РСФСР.

Ст. 182 КЗоТ РСФСР вообще нет в ТК РФ «Обеспечение молодых рабочих и специалистов, окончивших учебное заведение, работой по специальности и квалификации». Нет гарантий что, закончив учебу, молодежь будет работать по специальности. На сегодняшний день большая часть работает не по своей профессии.

## 

## 2.4 Социальное обеспечение.

Общественно полезный труд и его результаты определяют положение человека в обществе. Здесь учитывается не только сам факт общественно полезной деятельности, но и ее продолжительность или стаж. Стаж общественно полезной деятельности — это время труда, период работы; измеряется календарными сроками: в днях, месяцах, годах.

Общий порядок исчисления трудового стажа регулируется нормами права, относящимися к граждан от их пола. Однако, учитывая специфические функции, выполняемые женщинами, государство установило и специальные нормы, предусматривающие льготы при исчислении стажа работы.

Различают три вида стажа: общий трудовой стаж, специальный стаж и непрерывный стаж. Общий трудовой стаж — это вся продолжительность общественно-полезной деятельности независимо от ее вида, перерывов, которые имелись в работе, их длительности. С общим трудовым стажем законодательство связывает право трудящихся на пенсии. Как уже указывалось, размер пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет также зависти от общего трудового стажа. В общий стаж работы засчитывается как время фактической работы, так и периоды, когда гражданин не работал, но за ним сохранилось место работы (время болезни, например). Что касается женщин, то в стаж их работы включаются все периоды отпусков, связанных с рождением и воспитанием ребенка. Следует подчеркнуть, что в общий стаж работы включается военная служба, служба в органах госбезопасности и органах внутренних дел. Это положение имеет определенное значение и для женщин, так как в последнее время женщины на добровольной основе несут службу в армии. Важная льгота, предоставляемая женщинам при исчислении общего трудового стажа заключается в том, что в стаж работы, учитываемый при назначении пенсии может быть засчитан период проживания жен лиц офицерского состава, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхурочной службы с мужьями в местностях, где отсутствовала возможность их трудоустройства по специальности (не более 10 лет).

В общий стаж засчитывается работа, выполняемая на основе трудового договора на производстве, в учреждении, организации, независимо от используемых форм собственности и хозяйствования. Существенно расширил понятие общего трудового стажа закон о пенсионном обеспечении граждан еще в СССР. Так, в общий стаж включается время ухода неработающей матери за малолетними детьми, но не далее, чем до достижения каждым ребенком трех лет. Ограничен и общий период: в общей сложности в трудовой стаж может быть включен лишь шестилетний период. Также в общий стаж включается врем ухода за инвалидами Великой Отечественно войны первой группы и инвалидами, ставшими таковыми вследствие трудового увечья. По новому пенсионному закону в общий стаж включается время ухода за инвалидом первой группы, независимо от причины инвалидности, или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, а также за престарелым, достигшим 80-летнего возраста. Специальный стаж представляет собой продолжительность работы по определенной специальности, в определенной должности или в определенных условиях (специальным стажем может быть, например, стаж работы в районах Крайнего Севера). Специальный стаж служит основанием для назначения пенсии по возрасту на льготных условиях и пенсий за выслугу лет. Как правило, в специальный стаж включается только та работа, которая указана в законе как основание для предоставления соответствующей пенсии. В некоторых случаях в него засчитывается и иная деятельность. Особые правила установлены для исчисления специального стажа работникам просвещения и здравоохранения.

Непрерывный стаж — это продолжительность работы на одном и том же предприятии, учреждении или организации. От длительности непрерывного стажа зависит размер пособия при болезни или бытовой травме. Продолжительность непрерывного стажа для назначения пособий по временной нетрудоспособности определяется по последнему месту работы. Что касается надбавок к пенсии, то продолжительность непрерывного стажа может быть учтена за любой период. Законодательство о порядке исчисления непрерывного стажа всегда содержало нормы о сохранении непрерывного стажа при переходе женщин, имеющих детей, с одной работы на другую. Непрерывный трудовой стаж для исчисления пособий по временной нетрудоспособности сохраняются за женщинами в случае расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста. При исчислении непрерывного стажа следует увольнение в связи с переводом мужа на другую работу, в другую местность и в связи с переездом к месту жительства мужа. В первом случае непрерывный стаж сохраняется независимо от времени поступления на работу, во втором — при условии поступления на работу в течение месяца. Стаж работы не прерывается независимо от продолжительности перерыва, если женщина увольняется по собственному желанию в связи с увольнением мужа со службы в Вооруженных Силах и выездом на новое место жительства.

Трудовой стаж считается прерванным, если работница увольняется за прогул, за появление на работе в нетрезвом виде, за систематическое нарушение без уважительных причин обязанностей, возложенных на нее трудовым договором, за совершение проступка, вызвавшего утрату доверия со стороны администрации и т.п. В непрерывный стаж может быть включена и учеба, и время работы или производственной практики на оплачиваемых местах и должностях в период обучения в высшем или среднем специальном учебном заведении, пребывания в аспирантуре или клинической ординатуре. Во всех случаях, когда в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение непрерывного стажа, работница была временно нетрудоспособна, что подтверждается документом лечебного учреждения, этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности.

При заболеваниях, травмах и в других случаях, когда по состоянию здоровья трудящиеся не могут выполнять свои производственные и служебные обязанности, они должны быть освобождены от работы и имеют право на получение пособия, возмещающего утраченный заработок. Общее условие для назначения пособия во всех случаях временной нетрудоспособности — утрата всего заработка или его части. Если работница, будучи больной или ухаживая за членом семьи, приходила на работу и выполняла свои обязанности, она должна получать за свой труд, а не пособие.

Один из важнейших показателей уровня заботы общества о трудящихся— это право на пенсию для лиц, достигших преклонного возраста и в случае инвалидности. Пенсионная система в нашей стране предусматривает ряд льгот, предоставляемых женщинам. Льготы эти выражаются в уменьшении возраста и стажа работы, необходимых для назначения пенсии. По общему правилу пенсии по возрасту назначаются мужчинам по достижении 60 лет при общем стаже работы не менее 25 лет, а женщинам — в возрасте 55 лет и при стаже работы не менее 20 лет. Таким образом, женщины пользуются льготами даже при назначении пенсий на общих основаниях: для них на пять лет снижены возраст и стаж работы. Действующая пенсионная система предусматривает льготное обеспечение по старости всех трудящихся, если они заняты на работах с вредными и тяжелыми условиями труда. При этом трудящиеся женщины имеют дополнительные льготы, связанные с уменьшением возраста и стажа.

При исчислении стажа работы, дающего право на льготную пенсию, необходимо учитывать, что время работы во вредных условиях труда засчитывается в стаж в том случае, если работницы были заняты на работах, указанных в списках, полный рабочий день. На пять лет раньше, чем всем женщинам, и на пять лет раньше, чем мужчинам при аналогичных условиях, назначается пенсия по возрасту женщинам-инвалидам, ставшим таковыми вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при защите СССР и при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте. Пенсия по старости им назначается в возрасте 50 лет при 20-летнем стаже работы.

Самостоятельные льготные пенсии установлены женщинам, родившим пять и более детей и воспитавшим их до 8-летнего возраста (пенсия по старости назначается по достижении 50 лет и при общем стаже работы не менее 15 лет). Если ребенок или все дети воспитывались в детских учреждениях с круглосуточным пребыванием в них, мать не теряет права на получение пенсии на льготных условиях.

В связи с заболеванием или травмой женщина может утратить трудоспособность на длительное время или даже навсегда, то есть стать инвалидом. При наступлении инвалидности от общего заболевания или в результате бытовой травмы право на пенсию зависит от общего стажа работы рабочего или служащего.

Особые льготы установлены для молодежи. Если инвалидность наступила до достижения гражданином 20 лет, но в период работы или после ее прекращения, пенсия по инвалидности назначается независимо от продолжительности трудового стажа по времени обращения за пенсией. Поэтому, например, если девушка после школы работала, а затем поступила учиться в техникум, но в связи с тяжелым почечным заболеванием стала инвалидом, то она вправе получать пенсию по инвалидности от общего заболевания. Государство берет на себя обязанность предоставить материальное обеспечение в случае смерти работницы ее родственникам (детям, братьям, сестрам, внукам, отцу, матери, жене, мужу, деду, бабушке), если они состояли на иждивении умершего и нетрудоспособны.

В социальном обеспечении большое значение имеют денежные пособия, выплачиваемые семьям с детьми — они призваны повышать благосостояние таких семей. В настоящее время, в период перехода к рыночным отношениям, пособия выступают как гарантии, обеспечивающие нормальные условия жизни и потребления для семей с детьми, особенно для малообеспеченных и неполных семей (сюда относятся единовременные пособия одиноким матерям, пособие на детей военнослужащих срочной службы, временные пособия на детей, родители которых уклоняются от уплаты алиментов и т.д.— все перечисленные пособия следует рассматривать как минимальную общегосударственную материальную поддержку семье).

В настоящее время получают определенное распространение такие формы материальной помощи, как денежные доплаты к пособиям, денежные кредиты, пособия на приобретение отдельных видов непродовольственных товаров, оплата жилых помещений и коммунальных услуг, натуральные выдачи отдельных товаров.

Учитывая ограниченный объем данного дипломного проекта, я постаралась в сжатом виде описать права трудящихся женщин, подробно останавливаясь на основных моментах; особое внимание уделить правам и льготам, предоставляемым женщинам в разрезе следующих подразделов:

1. право женщин на труд;
2. правовое регулирование условий труда женщин;
3. защита их трудовых прав;
4. социальная помощь трудящимся женщинам.

# 2.5 Исследование состояния охраны труда женщин и молодежи на примере Автомобильного завода ОАО «КАМАЗ» г. Набережные Челны.

Я ознакомилась и изучила работу Автомобильного завода ОАО «КАМАЗ», в Коллективном договоре организаций ОАО «КАМАЗ» говориться:

В Кадровой политике:

Работодатель не имеет права увольнять по сокращению штата (численности), при любом фонансово-экономическом состоянии Общества, следующие категории Работников:

* лиц моложе 18 лет без согласования с соответствующей госинспекцией труда и комиссией по делам несовершеннолетних;
* женщин-работниц, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
* беременных женщин;
* одиноких матерей, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет;
* и т.д.

Социальные гарантии и льготы женщинам:

Работодатель обязуется:

Предоставлять женщинам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, возможность выбора другой профессии с обучением в РИПТиБе (Региональный Институт Передовых Технологий и Бизнеса).

Предоставлять беременным женщинам (по их личному заявлению и на основании медицинского заключения) отпуск с оплатой 2/3 тарифа (оклада), начиная с момента выявления беременности.

Предоставлять беременным женщинам, работающим во вредных и тяжелых условиях труда, (по их личному заявлению) отпуск с оплатой по тарифам (окладам), начиная с момента выявления беременности.

Предоставлять беременным женщинам, занятым на работах с использованием видеодисплейных терминалов и персональных электронно-вычислительных машин (по их личному заявлению и при наличии заключения соответствующей функциональной службы о присутствии вредных условий труда на рабочем месте) право на оформление отпуска с оплатой по тарифам (окладам), начиная с момента выявления беременности.

Оказывать беременным женщинам, с момента выявления беременности до ухода в отпуск по беременности и родам, ежемесячную материальную помощь на питание. На данный момент она составляет 400 рублей, не зависимо от стажа работы, профессии и возраста.

Выплачивать денежную компенсацию матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком), находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте – до 3-х лет в размере 50 рублей за счет средств, направляемых на оплату труда (в соответствии с Указом Президента РФ от 30.05.1994 №1110); от 1,5 до 3-х лет в размере 350 рублей в соответствии со сметой консолидированного социального заказа ОАО «КАМАЗ» (дополнительная к Указу Президента РФ денежная компенсация Работодателя).

Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, по их личному заявлению, 1 свободный день в месяц с сохранением 50% средней заработной платы.

Предоставлять женщинам, имеющим детей до 16-летнего возраста и лицам с ограниченной трудоспособностью (по их желанию и исходя из условий производства) возможность работать по гибкому графику или с неполным рабочим днем (неполной рабочей неделей).

Социальные гарантии и льготы молодым работникам:

Стороны обязуются:

Создавать условия и оказывать необходимую помощь в области развития молодежного движения в Обществе согласно концепции молодежной политики ОАО «КАМАЗ».

Организационно и финансово поддерживать деятельность молодежной и общественной организации «Содействие инициатив молодежи КАМАЗа» и Советов молодых работников, созданных в организациях (подразделениях) Общества.

Работодатель обязуется:

Обеспечивать служебно-профессиональное продвижение и включение в кадровый резерв группы организаций ОАО «КАМАЗ» наиболее перспективных молодых работников в соответствии с локальными нормативными актами ОАО «КАМАЗ».

Осуществлять наставничество молодых работников в соответствии с локальными нормативными актами ОАО «КАМАЗ».

Предоставлять выпускникам учебных заведений работу на конкурсной основе с учетом заявок организаций Общества.

Обеспечивать детям Работников (выпускникам общеобразовательных школ, средне-специальных и высших учебных заведений) приоритетное право на трудоустройство в организациях Общества.

Осуществлять трудоустройство детей Работников (учащихся старших классов общеобразовательных школ г. Набережные Челны) на период летних каникул в организации Общества с обеспечением необходимых условий труда на рабочем месте.

В целях социальной поддержки работников, демобилизованных из Российской армии, призванных на службу из организаций и вернувшихся в организацию группы ОАО «КАМАЗ» оказывают единовременную материальную помощь.(Приложение №1)

Охрана труда и здоровья женщин и несовершеннолетних на Автомобильном заводе:

Работодатель обязуется:

Организовать работу комнат личной гигиены женщин (КЛГЖ) в соответствии с графиком работы организаций. Обеспечить комнаты личной гигиены женщин санитарно-гигиеническими средствами.

В целях своевременного выявления гинекологических и онкологических заболеваний на ранних стадиях, укрепления и сохранения репродуктивного здоровья женщин, во исполнение и приказа МЗ РСФСР №186 от 15.11.1991г., приказа МЗ РФ №113 от 10.04.1998г., коллективного договора и приказа ГД №41-ко от 19.02.2004г. администрация и профсоюзный комитет постановили:

1. Организовать проведение профилактического осмотра женщин, исходя из периодичности 1 раз в 3 года.
2. Назначить ответственных за 100% обеспечение прохождения профилактического осмотра женщин.
3. Направить работниц подразделений для прохождения профилактического осмотра в поликлинику по талонам, полученным ответственным лицом в здравпункте.
4. Обеспечить явку на дообследование лиц, выявленных с патологией в течение 10 дней после получения информации из здравпункта.

В целях обеспечения безопасных условий труда лиц моложе 18 лет в подразделениях Автомобильного завода администрация и профсоюзный комитет завода постановили: производить трудоустройство подростков согласно перечню рабочих мест по трудоустройству подростков на Автомобильном заводе. В нем указывается цех или отдел, профессия, краткое описание работы и примечание. Перечень рабочих мест составлен с учетом результатов произведенных замеров по условиям труда лабораторией гигиены труда ДКиПБ ОАО «КАМАЗ» и требований следующих нормативных документов:

* ТК РФ (ФЗ от 30.11.2001г. №197-ФЗ) ч.IV р.12, гл.42.
* Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержденный Постановлением правительства РФ от 25.02.2000г. №163.
* СанПин 2.4.6.664-97 «Гигиенические критерии допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков», утвержденные Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 04.04.1997г. №5.
* Метод.указания 2.4.6.665.-97 «Медико-биологические критерии оценки условий труда с целью определения противопоказаний и показаний к применению труда подростков», утвержденные Главным государственным санитарным врачом РФ от 14.04.97г. №7.

Роль социального работника на предприятиях ОАО «КАМАЗа» выполняет профсоюз и отдел по безопасности труда. Они обеспечивают охрану труда, социальную защиту молодых работников и женщин на предприятии. Защищают их права и интересы.

В данной главе я обратилась к производству, основной сфере занятости женщин, уделила внимание вопросу — что делалось здесь для качественного и эффективного применения женской рабочей силы, сохранения здоровья женщин и молодежи, каковы были условия труда.

# Заключение.

В рыночных условиях нашей жизни проблемы охраны труда женщин и молодежи резко обострились. Не секрет, что работодатели стараются сократить расходы на эти цели и не заинтересованы в контроле за безопасностью труда. Комиссии по охране труда у частных предпринимателей зачастую либо вообще не создаются, либо существуют формально на бумаге для «галочки». Не осуществляется обучение работников соблюдению техники безопасности. И как следствие, наблюдается увеличение несчастных случаев на производстве, рост травматизма, падение трудовой и технологической дисциплины. Страх потери заработка и рабочего места заставляет женщин и молодежь работать в тяжелых условиях, порой опасных для здоровья.

В Трудовом Кодексе РФ в отличие от КЗоТа РСФСР не описываются статьи 171,172 КЗоТ РСФСР. Не на каждом предприятии есть коллективный договор и профсоюзный комитет, которые могут обеспечить беременных женщин путевками в санаторий, дом отдыха бесплатно или на льготных условиях. В организациях с широким применением женского труда не организуются детские ясли и сады, комнаты для кормления грудных детей. Эти статьи необходимо включить в ТК РФ для удобства женщин и их семей.

Теперь нет жесткой границы между рабочим временем и временем отдыха женщин. Такой подход законодателя повлечет жесткий режим в трудовых правоотношениях между работодателями и работницами, которые вынуждены, будут превратить время отдыха в рабочее время, их семьи станут существовать для работы, для увеличения прибыли работодателя. Если женщина не согласиться с указанной экономико-правовой концепцией, то работодатель всегда найдет основания для ее увольнения.

Занятость и безработица являются наиболее острыми экономическими и социальными проблемами рыночной экономики. В целом ситуацию в сфере занятости в России специалисты характеризуют как кризисную. Это вызвано развалом финансовой системы, падением объемов производства и т.д.

На мой взгляд, безработица в России приобрела массовый характер, представляет реальную угрозу для развития общества, является основным фактором рассмотрения бедности и деградации населения. Наибольшие потери реальных рабочих мест наблюдаются на предприятиях военно-промышленного комплекса, в машиностроении, в легкой промышленности, в сельскохозяйственном секторе и др. В первую очередь пополняют армию безработных граждане с ограниченной возможностью трудоустройства: женщины, имеющие детей, молодежь, лица предпенсионного возраста, военнослужащие, уволенные из армии и не имеющие гражданской специальности, инвалиды и др.

Многие работодатели и руководители предприятий и организаций в погоне за прибылью в нарушение требований закона не создают на рабочих местах здоровые и безопасные условия труда, что порождает производственный травматизм. Более того, в ряде регионов на предприятиях, преимущественно частной и смешанной форм собственности, допускаются неединичные случаи скрытия от учета и расследования несчастных случаев на производстве, в том числе нередко с тяжелым и смертельным исходом. В результате общее состояние с охраной труда на предприятиях и в организациях продолжает оставаться крайне тревожным.

Особенности организации труда женщин могут не столько заставлять работодателей думать об улучшении рабочих мест, сколько просто отказывать им в приеме на работу по тем или иным причинам. В настоящее время я столкнулась с несколькими принципиальными разночтениями и противоречиями в законодательстве РФ. Данные противоречия вызваны крайней запутанностью в Законах РФ, поскольку принимая закон, он вступает в противоречие с предыдущим. Но по общим правилам, хотя и действуют нормы более позднего закона, суд не всегда выносит решение в соответствии с данным правилом.

В целях эффективности общественного контроля за охраной труда, оздоровление и улучшение условий труда женщин и молодежи необходимо:

* укреплять кадры (подготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда);
* проявлять требовательность по выполнению всех действующих нормативных актов;
* устранять проблемы;
* защищать законные интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а так же членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* уставить порядок обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а так же санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей;
* организовывать медицинские осмотры (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за работником места работы и среднего заработка на время прохождения медицинского осмотра;
* работодатель обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* консультировать работников по вопросам охраны труда и экологической безопасности, оказывать им помощь по защите их прав.

Таким образом, я считаю государственную политику по охране материнства и детства стоит развивать далее, определив конкретные механизмы (гарантии) реализации трудовых прав женщин, а также систематизировать нормы, регулирующие особенности труда женщин и молодежи.

# Список литературы.

1. Кодекс законов о труде Российской Федерации.-М.:Новая волна,1997.-128с.
2. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г., с изменениями и дополнениями от 25.07.2003 г.
3. Комментарии к Трудовому Кодексу Российской Федерации. – М.: ТОН-ИКФ ОМЕГА-Л, 2002
4. Трудовой Кодекс Российской Федерации. - М., «Издательство ЭЛИТ», 2005г. – 176с.
5. Кодекс Законов о труде РСФСР. – М. :Юридическая литература,1988. -112с.
6. Шугаев А.А. «Замечания на проект Трудового кодекса РФ». Адвокат, июль 1999, № 7 с. 19.
7. Трудовое право /Под ред. О.В. Смирнова, учебник, изд. 3-е, перераб. и дополн./, – М.: Издательская группа «Проспект», 2000. – 447с.
8. Гапоненко В.Ф., Михайлов Ф.Н. Трудовое право, – М.: ЮНИТИ, 2002. – 463с.
9. Санитарные правила и нормы «Гигиенические требования к условиям труда женщин. САН ПиН 2.2.555-96», утвержденные постановлением Госкомсанэпиднадзора от 28.10.1996 г. М., 1996.
10. Гапоненко В.Ф., Михайлов Ф.Н. Трудовое право, – М.: ЮНИТИ, 2002. – 463с.
11. Колобова С. «Как защитить трудовые права?».Российская юстиция. 2000 г. № 10.
12. Коллективный договор группы организаций ОАО «КАМАЗ». – Набережные Челны,2005.-75с.
13. Коршунов Ю.Н. Законодательство РФ об охране труда: Комментарий/Ю.Н.Коршунов. – М.: Фонд «Правовая культура»,2000.-224с.
14. Женщины на производстве: Охрана репродуктивного здоровья. Ч2/Сост. О.Сивочалова, Т.Гнаденко.-М.:Социздат,2003.-160с.
15. Международное публичное право: Учебник для вузов/Под ред. К.А.Бекашова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ПБОЮЛ Грачев С.М.,1999.-636с.
16. Макашова А. Некоторые аспекты законодательства и состояния законности в сфере трудовых прав женщин: трудовое право/А. Макашова//Секретарское дело.-2004.-№3.-С.85-89.
17. Охрана труда: Документы: Ежегодный сборник законодательства. – М.: Ред. журн. «Охрана труда и социальное страхование»,2001.-464с.
18. Женщины и дети: Юридический справочник. Семейное право. Трудовое право. Социальные льготы. – М.: Информационно-издательский дом Филинъ,1998.-496с.
19. Правила по охране труда для работников ОАО «КАМАЗ». – Набережные челны,2002.-72с.
20. Сборник документов по охране труда. – Набережные челны,2001.-96с.
21. Методическое пособие специалисту по охране труда. Выпуск 1. – М.:Издательство «Нела-Информ»,2004.-122с.
22. Методическое пособие специалисту по охране труда. Выпуск 2. – М.:Издательство «Нела-Информ»,2004.-160с.

**Законодательства:**

1. ФЗ от 17 июля 1999 г. № 181 «Об основах охраны труда в РФ».
2. ФЗ от 17 июля 1999 г. № 29 «Об основах охраны труда в РФ».
3. Федеральный закон от 19.05.95 № 81. Ст. 10. «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»
4. Кодекс Законов о труде РФ. С постатейными материалами и судебной практикой. Ред. Д.Диянов . М.”Менеджер” 1997 г.
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. – М.: ООО «Издательство АСТ», 2002.
6. Конвенция МОТ № 45 от 1935 г. «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода».
7. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.
8. Кодекс законов о труде РФ (с изменениями и дополнениями на 18.01.2001 г.)
9. Кодекс законов о труде РФ (с изменениями и дополнениями на 1.05.1999 г.)
10. Основы законодательства об охране здоровья граждан РФ № 5487-1 от 22.07.1993 г.
11. ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях» №2490-1от 11.03.1992г.
12. ФЗ «О государственных пенсиях в РФ» № 340-1 от 20.11.1990 г.
13. Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденные Постановлением Правительства РФ № 105 от 6.02.1993 г.
14. Постановление Правительства РФ № 162 от 25.02.2000 года
15. Санитарные правила и нормы «Гигиенические требования к условиям труда женщин. САН ПиН 2.2.555-96», утвержденные постановлением Госкомсанэпиднадзора от 28.10.1996 г. М., 1996
16. Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин. М., 1993.
17. СМ. Бюллетень Минтруда РФ 1999 № 7 с. 49. Приложение к постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 7 апреля 1999 г. № 7.
18. Приложения № 1, 2 Приказ Минздравмедпрома России от 14.03.96 № 90 «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах доступа к профессии».
19. П.1 Постановление Совета Министров СССР от 22.09.88 № 1111 «О работе по совместительству».
20. Постановление Правительства РФ от 25.02.00 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»
21. Постановление Госкомсанэпиднадзора России от 28.10.1996 г. № 32.
22. Постановление Верховного Совета СССР от 10.04.90 № 1420-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи».
23. Постановление Верховного Совета РСФСР от 1.11.90 № 298/З-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства в селе».
24. Разъяснения Минтруда России от 22.05.97 № 15.
25. Подп. «д» п. 4 Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, утв. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 07.01.97 г. № 4/п-1.
26. Ст. 8 Федерального закона от 19.05.95 № 81- Ф 3 «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».
27. Ст. 15 Федерального закона от 11.02.02 № 17-Ф 3 «О бюджете Фонда социального страхования РФ на 2002 год».
28. П. 8 ч. 1 ст. 18 ст. 20 Закона РСФСР от 15.05.91 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».
29. П. 4 ст. 1 и ст. 7 Федеральный закон от 26.11.98 № 175-Ф 3 «О социальной защите граждан РФ, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча».
30. П. 15 Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 25.12.90 № 6 «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин».
31. Указ Президента РФ от 30.05.94 № 1110 ст. 1 «О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан».
32. Постановление Минтруда России № 26. ФСС России № 34 от 04.04.00 «Об утверждении разъяснения. О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами».

# Приложение №1.

Временное положение «О порядке оказания единовременной материальной помощи работникам, демобилизованным из Российской армии, призванным на службу из организаций и вернувшимся в организацию группы ОАО «КАМАЗ».

1. Настоящее Положение вводится с целью оказания единовременной материальной помощи работникам, демобилизованным из Российской армии, призванным на службу из организаций группы ОАО «КАМАЗ» и вернувшимся или трудоустраивающимся на Автомобильный завод.
2. Единовременная материальная помощь предоставляется каждому демобилизованному из Российской армии работнику завода при условии трудоустройства в 2006 году на Автомобильный завод в течение трех месяцев после демобилизации и отсутствия записей о трудоустройстве в других организациях в течение трех месяцев со дня демобилизации.
3. Единовременная материальная помощь предоставляется в размере 3000 руб. в пределах выделенных соцзаказом средств на эти цели.
4. Для получения материальной помощи работник представляет в расчетный отдел бухгалтерии завода заявление о выделении материальной помощи по установленной форме.
5. В случае экономии в конце года сумм по выплатам единовременной материальной помощи на эти цели, сумма экономии перераспределяется пропорционально количеству получивших материальную помощь в течение текущего года.

# Приложение №2.

Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет

при подъеме и перемещении тяжестей вручную.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Характер работы, показатели тяжести труда | Предельно допустимая масса груза, кг | | | | | | | |
| Юноши | | | | Девушки | | | |
| 14 лет | 15 лет | 16 лет | 17 лет | 14 лет | 15 лет | 16 лет | 17 лет |
| Подъем и перемещение вручную груза постоянно в течение рабочей смены | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| Подъем и перемещение груза вручную в течение на более 1/3 рабочей смены:  - постоянно (более 2-х раз в час)  - при чередовании с другой работой (до 2-х раз в час) | 6  12 | 7  15 | 11  20 | 13  24 | 3  4 | 4  5 | 5  7 | 6  8 |
| Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены:  - подъем с рабочей поверхности  - подъем с пола | 400  200 | 500  250 | 1000  500 | 1500  700 | 180  90 | 200  100 | 400  200 | 500  250 |

Примечание: 1. Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускается, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой.

2. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

3. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать:

Для юношей 14 лет – 12кг, 15 лет – 15кг, 16 лет 20кг, 17 лет – 24кг

Для девушек 14 лет – 4кг, 15 лет – 5кг, 16 лет 7кг, 17 лет – 8кг.

# Приложение №3.

Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин.

|  |  |
| --- | --- |
| 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 |
| Величина динамической работы, совершаемой в течение каждог7о часа рабочей смены, не должна превышать:  - с рабочей поверхности  - с пола | 1750 кг  875 кг |

Примечание: 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.