

Татьяна НОУР, редактор юридического направления

ЛЬГОТЫ РАБОТАЮЩИМ ЖЕНЩИНАМ

В честь праздника 8 Марта мы решили рассказать о льготах и гарантиях, предусмотренных законодательством для работающих женщин. Это еще раз напоминает нам, женщинам, о том, что не только сильная половина человечества окружает нас вниманием и любовью, но и государство проявляет свою заботу, причем круглый год.

А для того чтобы эта информация всегда была у вас под рукой (дабы при необходимости напомнить о ней «забывчивым» работодателям), приводим ее в табличном виде.

Показатель	Пояснение
СФЕРА ЗАНЯТОСТИ	
Квота на трудоустройство (ст. 5 Закона № 803)	Женщины, имеющие детей в возрасте до 6 лет; одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов (до 18 лет); женщины предпенсионного возраста (достигшие 53 лет) относятся к категории граждан, которые не могут на равных конкурировать на рынке труда. Для них государство формирует квоты рабочих мест на предприятиях (независимо от формы собственности) с численностью работающих свыше 20 человек. Если предприятие откажет в приеме на работу таких женщин, направленных службой занятости, ему придется уплатить штраф в размере 4 минимальных заработных плат за такой каждый отказ
Прием на работу (ст. 184 КЗоТ)	Запрещается не принимать на работу и снижать заработную плату женщинам исключительно по причине беременности или наличия детей в возрасте до 3 лет, одиноким матерям при наличии ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида
Увольнение с работы (ст. 184 КЗоТ)	Собственник или уполномоченный им орган не вправе увольнять по своей инициативе беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (если ребенок нуждается в домашнем уходе - до 6 лет), а также одиноких матерей при наличии ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида. Исключение: случай полной ликвидации предприятия, учреждения и организации, да и то с обязательным трудоустройством указанных категорий женщин
ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ	
Неполное рабочее время (ст. 56 КЗоТ)	Установление неполного рабочего времени (неполный рабочий день и/или неделя) — это право работодателя. Но ряду категорий работников он просто обязан изменить режим работы по их просьбе: в частности, это беременные женщины, женщины, имеющие ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида, в том числе находящегося на их попечении, или осуществляющие уход за больным членом семьи (что подтверждается медицинским заключением). Просьба женщины должна быть выражена в виде письменного заявления в адрес работодателя, в котором надо указать желаемый режим работы. При этом оплата труда производится за фактически отработанное время
Сокращенное рабочее время (ст. 51 КЗоТ)	Для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида, по инициативе работодателя может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени. Это указывается в коллективном договоре. Не забывайте, что оплата труда в этом случае производится в полном объеме (как за работу в нормальных условиях)
Работа в ночное время, в выходные дни, сверхурочные работы (ст. 176, 175 КЗоТ)	Привлечение беременных женщин и женщин, имеющих детей до 3 лет, к таким работам не допускается. Вообще привлечение женщин к работам в ночное время допустимо только в некоторых отраслях хозяйства как временная мера
Вредные и опасные условия труда, тяжелая и подземная работа (ч. 1 ст. 174 КЗоТ)	Запрещено использовать труд женщин на работах с вредными и опасными условиями труда (перечень таких работ закреплен Приказом № 256). Хотя есть и исключения: на некоторых подземных работах, которые носят нефизический характер и связаны с санитарным и бытовым обслуживанием, труд женщин возможен
Командировки (ст. 176, 177 КЗоТ)	Направлять в командировки: — нельзя вообще — беременных женщин и женщин, имеющих детей до 3 лет; — можно только с их согласия — женщин, имеющих ребенка от 3 до 14 лет или ребенка-инвалида

Перевод на другую работу (ст. 33 КЗоТ)	Перевод на другую постоянную работу требует обязательного согласия работника. Без согласия работника возможен только временный перевод на 1 месяц на период ликвидации последствий стихийных бедствий, производственных аварий, но беременных женщин, женщин, имеющих ребенка-инвалида или ребенка в возрасте до 6 лет, без их согласия нельзя даже временно переводить на другую работу
Подъем и перемещение вещей (ч. 2 ст. 174 КЗоТ)	<ul style="list-style-type: none"> • Запрещается привлекать женщин к переноске предметов, масса которых превышает допустимые нормы. Нормы поднятия и перемещения тяжестей (Приказ № 241): • поднятие и перемещение груза при чередовании с другой работой (до двух раз в час) – не более 10 кг; • поднятие и перемещение груза постоянно на протяжении рабочей смены – не более 7 кг; • суммарный вес груза, перемещаемого на протяжении каждого часа работы, не должен превышать: с рабочей поверхности (это рабочий уровень конвейера, стола, станка) – 350 кг, с пола – 175 кг; • перемещение груза на тележках или в контейнерах – приложение усилий не более 10 кг
Ежегодный отпуск (ст. 10 Закона № 504)	Женщинам, имеющим двоих и более детей в возрасте до 15 лет или ребенка-инвалида, а также женщинам перед отпуском по беременности и родам ежегодный отпуск предоставляется независимо от того, проработали они непрерывно 6 месяцев или нет. Кроме того, указанной категории женщин, а также матерям-одиночкам ежегодный отпуск предоставляется в удобное для них время
Дополнительный отпуск на детей (ст. 19 Закона № 504)	Предоставляется женщинам, имеющим двоих или более детей в возрасте до 15 лет; ребенка-инвалида; усыновленного ребенка; ребенка, которого лицо взяло под опеку; одинокой матери. Продолжительность такого отпуска - 7 календарных дней без учета праздничных и нерабочих дней. При наличии нескольких оснований для предоставления дополнительного отпуска его общая продолжительность не может превышать 14 календарных дней. Неиспользованные в предыдущие годы отпуска при увольнении компенсируются
Социальные отпуска (ст. 18 Закона № 504)	Это отпуск по уходу за ребенком до 3 лет (в период нахождения в таком отпуске выплачивается государственное пособие) и отпуск по уходу за ребенком до 6 лет, если ребенок нуждается в домашнем уходе (продолжительность такого отпуска определяется медицинским заключением; государственное пособие не выплачивается, но отпуск может оплачиваться предприятием по собственной инициативе). Социальные отпуска предоставляются в обязательном порядке по заявлению женщины и оформляются приказом

Ответственность

Ваши права работающей женщины нарушены? Не миритесь с такой практикой. Помните, что можно обжаловать действия нарушителя в комиссии по трудо-

вым спорам (если такая есть на предприятии) или в судебном порядке.

А руководителям предприятий не стоит забывать об ответственности (административной и уголовной) за нарушение требований законодательства о труде.