

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

## Женщины: особенности приема на работу

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

Данная норма зачастую нарушается на практике.

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

### Внимание

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

---

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

Однако на практике данное положение также часто нарушается.

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

### Ответственность

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

---

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

### Ошибка

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

---

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

### Ошибка

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

---

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

Испытание при приеме на работу.

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

Установление неполного рабочего времени.

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

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

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

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

Запрет и ограничение на работу в ночное время.

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

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

Запрет и ограничение на сверхурочную работу.

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

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

Ограничение на работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

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

Запрет и ограничения на направление в служебную командировку.

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

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

Запрет на работы вахтовым методом

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

Сокращенная рабочая неделя.

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

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

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

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

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

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

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

Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную в зависимости от характера работы утверждены постановлением Правительства РФ от 06.02.1993 № 105. Так, при подъеме и перемещении тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) предельно допустимая масса груза для женщины составляет 10 кг; при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены — 7 кг; величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать: с рабочей поверхности — 1750 кгм, с пола — 875 кгм.

При применении данных норм следует помнить, что:

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

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

## Внимание

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

---

Название: Женщины: особенности приема на работу