Обеспечение безопасных условий и охраны труда женщин

(методическое пособие)

Департамент труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Гендерная политика

- НАЦИОНАЛЬНАЯ СТРАТЕГИЯ ДЕЙСТВИЙ В ИНТЕРЕСАХ ЖЕНЩИН НА 2017-2022 годы, утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 марта 2017 г. № 410-р.
- ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ В 2019-2022 ГОДАХ НАЦИОНАЛЬНОЙ СТРАТЕГИИ ДЕЙСТВИЙ В ИНТЕРЕСАХ ЖЕНЩИН НА 2017-2022 годы, утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 декабря 2019 г. № 2943-р.
- Информация размещена на официальном сайте Минтруд России

(https://rosmintrud.ru/ministry/programms/8).

В интересах женщин

- Принцип социального государства, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, обязывает надлежащим образом осуществлять охрану труда и здоровья людей, государственную поддержку семьи, материнства, отцовства и детства, устанавливать государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.
- В Российской Федерации и в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре в связи с необходимостью создания полноценной системы социальной защиты повышенное внимание уделяется такой особой категории работников, как женщины.
- Особенности организации труда женщин законодательно определены в главе 41 Трудового кодекса Российской Федерации (глава 41 ТК РФ «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями»). Трудовое законодательство содержит специальные нормы, направленные на охрану труда и здоровья женщин.

Тяжелый труд

- При приеме на работу женщин работодатель обязан соблюдать нормы, установленные ст. 253 ТК РФ, согласно которым ограничено применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах.

- В настоящее время действует Перечень производств, работ и должностей с вредными или опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, утвержденный Приказом Минтруда России от 18.07.2019 № 512н.

- Если в нарушение требований трудового законодательства женщина была допущена к таким работам, то трудовой договор с ней прекращается на основании статьи 84 ТК РФ при отсутствии возможности перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, которую она может выполнять. При этом женщине выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

- Запрещено применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Данные нормы утверждены Постановлением Совета Министров — Правительства РФ от 06.02.1993 № 105.

Перевод

- В соответствии со ст. 254 ТК РФ беременным женщинам и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.
- Требования к условиям труда женщин в период беременности и кормления ребенка закреплены в Разделе 7 СанПиН 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда», утвержденные Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 02.12.2020 N 40.
- До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.
- Похожая гарантия распространяется также и на женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. В соответствии с ч. 4 ст. 254 ТК РФ такие женщины, в случае невозможности выполнения прежней работы, переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.
- Правда, в этой ситуации у работодателя нет обязанности в случае невозможности перевода женщины на другую работу освободить ее от работы с сохранением среднего заработка. Взамен этого работнице предоставлено право воспользоваться отпуском по уходу за ребенком.

Условия труда

- В ТК РФ закреплен запрет привлекать беременных женщин к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.
- Привлечение беременных женщин к такой работе является незаконным, даже если оно осуществляется с их письменного согласия или даже по их просьбе.
- Кроме того, работодатель также не имеет права направлять беременных женщин в служебные командировки, а также беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом.
- Женщины с детьми до 3 лет могут быть направлены в служебные командировки, привлечены к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, только с их письменного согласия, и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением.
- Эта гарантия также распространяется на следующие категории работников:
- • работников, имеющих детей-инвалидов;
- • работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- • матерей и отцов, воспитывающих детей без супруга (супруги) в возрасте до 5 лет.

Неполное рабочее время

- По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18, в соответствии с ч. 2 ст. 93 ТК РФ, работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время. При этом оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

- Особый режим рабочего времени имеют женщины, работающие в сельской местности, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, им установлена 36-часовая рабочая неделя (ст. 320 ТК РФ). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

- Если работодатель не установил сокращенную продолжительность рабочего времени для указанной категории работников, выполняемая ими работа сверх установленной продолжительности рабочего времени подлежит оплате по правилам, предусмотренным для оплаты сверхурочной работы.

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

Отпуск по беременности и родам

- В соответствии со ст. 255 ТК РФ, женщинам по их заявлению и на основании листка нетрудоспособности предоставляются отпуска 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 или более детей — 110) календарных дней после родов с выплатой пособия.

- Законодательство не предоставляет возможности женщине, находясь в отпуске по беременности и родам, продолжать работать и одновременно получать пособие по беременности и родам. Таким образом, женщине нужно выбирать между пособием по беременности и родам и заработной платой.

Отпуск по уходу за ребенком

- Согласно ст. 256 ТК РФ, женщине предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. Условно этот отпуск можно разделить на два периода: отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, в течение которого женщина получает пособие по уходу за ребенком, и отпуск по уходу за ребенком от полутора до трех лет. Это деление имеет значение только для целей выплаты пособий, а с точки зрения трудовых отношений — это один отпуск, и правовое положение женщины и в том и в другом случае одинаковое.

- Отпуск по уходу за ребенком может быть использован женщиной полностью или по частям. Женщина может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

- Причем работодатель не имеет права отказать женщине в установлении неполного рабочего времени.

Перерывы

- Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые 3 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.
- По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка присоединяются к обеденному перерыву либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением.
- При этом уменьшение фактически отработанных работницей часов, на размере заработка не отражается.

Отпуска

- Ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя предоставляется по заявлению женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком.

- Также, гарантия для использования ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для работника время установлена для одного из родителей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет.

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Дополнительные выходные

- В силу статьи 262 ТК РФ одному из родителей для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.
- Оплата каждого дополнительного выходного дня для ухода за детьми-инвалидами производится в размере среднего заработка.
- Не является дисциплинарным проступком использование работником дополнительных выходных дней в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в предоставлении таких дней.

Увольнение

- Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.
- Особый порядок прекращения трудовых отношений в период беременности работницы предусмотрен также для ситуации истечения срока трудового договора. В этом случае работодатель обязан по письменному заявлению беременной женщины и при предоставлении ею медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам — до окончания такого отпуска.
- Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу.
- Повышенная защита от увольнений предоставляется также следующей категории лиц:
- • женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет;
- • одиноким матерям, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка — ребенка в возрасте до 14 лет;
- • другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери;
- • родителю, являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель не состоит в трудовых отношениях.

- Согласно ч. 4 ст. 261 ТК РФ, расторжение трудового договора с работниками, перечисленными выше, по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по следующим основаниям:

- • ликвидации организации;

- • неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- • однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;

- • совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- • совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- • однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

- • представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

На каких работах женщины не смогут работать

- Некоторые виды работ остаются полностью недоступ ны для женщин. Это кессонные работы, работы по непосредственному тушению пожаров, водолазные ра боты, работы по обработке шкур вручную, по транс портировке и погрузке ядохимикатов, работы в колод цах и ряд других (пп. 89-98 Перечня, утв. Приказом Минтруда от 18.07.2019 № 512н).

- С 1 января 2021 г. вступил в силу новый перечень производств, работ и должностей, на которых ограничивается труд женщин. Обновленный перечень сокращен более чем в четыре раза: вместо 456 позиций новым приказом утверждено 100.

На каких работах женщины не смогут работать

- Действие настоящего перечня распространяется:
- - на женщин, условия труда которых отнесены к вредному или опасному классу условий труда по результатам СОУТ;
- - на женщин, выполняющих работы, указанные в пунктах 89-98 настоящего перечня, вне зависимости от класса условий труда;
- - на женщин, если безопасные условия труда на их рабочих местах не подтверждены результатами СОУТ и положительным заключением государственной экспертизы условий труда, за исключением женщин, выполняющих работы в фармацевтических производствах, медицинских организациях и научно-исследовательских учреждениях, испытательных лабораторных центрах (испытательных лабораториях), организациях по оказанию бытовых услуг населению, работы по косметическому ремонту производственных и не производственных помещений на нестационарных рабочих местах, малярные и отделочные работы, наружные виды работ и работы в производственных помещениях.
- - в числе сфер деятельности, внесенных в список – химические производства, горные работы, черная и цветная металлургия, судостроение, производство цемента, полиграфическое производство и др.

Профессии в перечне разбиты по видам производств:

- химические;
- подземные;
- горные;
- металлообработка;
- бурение скважин;
- добыча нефти и газа;
- черная металлургия;
- цветная металлургия;
- радиотехническое и электронное производство;
- производство, ремонт и обслуживание летательных аппаратов;
- судостроение и судоремонт;
- производство целлюлозы, бумаги, картона и изделий из них;
- производство цемента;
- обработка камня и производство камнелитейных изделий;
- производство железобетонных изделий и конструкций;
- производство теплоизоляционных материалов;
- полиграфическое производство;
- текстильная и легкая промышленность;
- пищевая промышленность;
- железнодорожный транспорт;
- производства и работы прочих видов экономической деятельности.

Действие перечня распространяется

- • на женщин, условия труда которых отнесены к вредному и (или) опасному классу условий труда по результатам СОУТ, проводимой в соответствии с утвержденной методикой, а по ряду профессий — вне зависимости от класса условий труда;

- • на женщин, если безопасные условия труда на их рабочих местах не подтверждены результатами СОУТ и положительным заключением государственной экспертизы условий труда, за исключением женщин, выполняющих работы в фармацевтических производствах, медицинских организациях и научно-исследовательских учреждениях, испытательных лабораторных центрах (испытательных лабораториях), организациях по оказанию бытовых услуг населению, работы по косметическому ремонту производственных и непроизводственных помещений на нестационарных рабочих местах, малярные и отделочные работы, наружные виды работ и работы в производственных помещениях.

Женщины-инвалиды и охрана труда

- Общие требования в этой сфере описывает документ, утвержденный Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 02.12.2020 № 40, который утверждает СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда». Любая организация должна соблюдать указанные требования, вне зависимости от формы собственности. Реализация индивидуальной программы по восстановлению – главная цель, которую должны преследовать все факторы, окружающие того или иного человека.

Работодатели должны придерживаться следующих рекомендаций при трудоустройстве женщин-инвалидов:

Рекомендации	Комментарии
Отдельно разрабатывается перечень вредных факторов, которые полностью противопоказаны для женщин с ограниченными возможностями по здоровью	Такие факторы могут быть химическими и физическими, биологическими, психическими, эмоциональными. Работодатель должен помнить о таких особенностях и стремиться к тому, чтобы все аспекты находились в пределах нормы
Обеспечение безопасности на рабочих местах	Необходимо полностью исключить вероятность того, что состояние здоровья может быть ухудшено. В процессе трудовой деятельности стараются полностью исключить перемещения. Оборудование выбирают в полном соответствии с антропометрическими данными.
Оборудование специальных помещений, где инвалиды могут проводить время	Это касается и помещений для отдыха, употребления пищи, с другими подобными назначениями
Сокращенный рабочий день устанавливают для всех женщин, работоспособность которых снижена по причине инвалидности	Обычно речь идет о введении 35-часовой рабочей недели. Продолжительность ежегодного отпуска в этом случае увеличивается минимум до 30 дней. Отпуск без содержания можно брать на два месяца
Данная категория граждан может работать в праздники и выходные, но только при подаче письменного согласия на такой вариант работы	Противопоказания медицинского характера для такой схемы тоже должны отсутствовать

ЖЕНЩИНЫ-ПЕНСИОНЕРЫ

- Согласно статьи 3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для реализации права на труд. Например, никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в силу возраста (ч. 2 ст. 3 ТК РФ). Поэтому в общих случаях правила приёма на работу пенсионеров по возрасту аналогичны правилам, применяемым в отношении обычных работников.

- С пожилым гражданином работодатель может заключить:

- трудовой договор на неопределённый срок;

- срочный трудовой договор (в том числе договор сроком до двух месяцев);

- договор гражданско-правового характера (например, подряда или возмездного оказания услуг). Заключая с пенсионером такой договор, работодатель должен предупредить его, что отпуск и больничный лист в этом случае оплачиваться не будут.

- Пенсионер может работать в организации и по совместительству.

РЕЖИМ РАБОТЫ ЖЕНЩИН-ПЕНСИОНЕРОВ

- Режим работы может быть гибким и зависит от того, на какую работу претендует женщина-пенсионер.
- Полное рабочее время. Нормальная продолжительность рабочего времени работающих не должна превышать 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 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 (ст. 320 ТК РФ). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. Это касается постоянных, временных и сезонных работников, а также работников, принятых на время выполнения определённых работ.
- Неполное рабочее время. Согласно ч. 1 ст. 93 ТК РФ неполное рабочее время устанавливается в форме неполной рабочей недели либо неполного рабочего дня (смены). Женщины-пенсионеры не относятся к лицам, которым работодатель обязан установить такой режим рабочего времени согласно ч. 1 ст. 93 ТК РФ. Но это возможно по просьбе работающего пенсионера. Однако неполное рабочее время может устанавливаться и по инициативе работодателя.

УСЛОВИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН-ПЕНСИОНЕРОВ

- Законодательством не установлены специальные требования к условиям труда работников пенсионного возраста. Но работодатель, принимая такого сотрудника на работу, должен учитывать, что условия труда, в частности режим рабочего времени и времени отдыха, должны соответствовать трудоспособности конкретного пожилого человека.

- Общие советы работодателям по улучшению условий труда работников-пенсионеров и производственной сферы приведены в п. 13 Рекомендации № 162 «О пожилых трудящихся», утверждённой Международной организацией труда от 23.06.1980 года в Женеве. Например, работодателям рекомендуется:

- - изменять формы организации труда, если они ведут к чрезмерному напряжению пожилых работников, в частности путём ограничения сверхурочной работы;

- - приспосабливать рабочее место и задания к возможностям трудящегося пенсионера, используя все имеющиеся технические средства и, в частности, принципы эргономики (эргономика — это наука, которая изучает трудовую деятельность и занимается вопросами взаимодействия людей с бытовыми и производственными системами), чтобы сохранить здоровье и работоспособность и предупредить несчастные случаи;

- - организовать систематический контроль состояния здоровья пожилых работников;

- - обеспечить безопасность и гигиену труда пенсионеров.

- Повышенные гарантии работающим пенсионерам по сравнению с обычными работниками могут быть предусмотрены коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Права, гарантии и льготы редко соблюдаются работодателями в полном объёме. Из-за этого на практике возникают сложные ситуации.

Главное – чтобы обе стороны были знакомы с действующими правилами, требованиями. При получении новых знаний становится проще действовать. Граждане быстрее понимают, как защитить свои права при появлении тех или иных обстоятельств.