

Какие особенности необходимо соблюдать в отношении работающих женщин

Закон предусматривает специальные нормы, которые обеспечивают особую охрану труда женщин по сравнению с общими трудовыми нормами. Эти трудовые льготы необходимы для защиты физиологических особенностей женского организма, его материнской, детородной функции от производственного вреда, а также для выполнения социальной родительской роли.

Особенности трудовых отношений с женщинами проявляются:

- при приеме на работу;
- в период действия трудового договора;
- при увольнении.

При этом гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст. 264 ТК).

Прием на работу

При приеме на работу в отношении женщин предусмотрен ряд дополнительных гарантий. Так работодателям запрещено:

- отказывать женщинам в приеме на работу из-за беременности или наличия детей (ч. 3 ст. 64 ТК, постановление Пленума Верховного суда от 25.12.2018 № 46);
- устанавливать испытательный срок беременным женщинам и женщинам с детьми до 1,5 лет (абз. 3 ч. 4 ст. 70 ТК);
- привлекать женщин к работам, связанным с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы по подъему и перемещению тяжестей, а также нормы разового подъема тяжестей (письмо Минтруда от 22.06.2016 № 15-2/ООГ-2247). Исключение предусмотрено только для спортсменок, если такие нагрузки не запрещены им по медицинскому заключению (ч. 2 и 3 ст. 253 и ст. 348.9 ТК);
- применять труд женщин на работах с вредными и опасными условиями труда, подземных работах, кроме санитарных, согласно перечню, утвержденному постановлением Правительства от 25.02.2000 № 162 (ч. 3 ст. 253 ТК).

В процессе работы

Для женщин работодатель обязан обеспечить допустимые условия труда (ч. 2 ст. 209 ТК, п. 1.9 СанПиН 2.2.0.555-96, утвержденных постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28 октября 1996 г. № 32). А помимо указанных условий и специальное рабочее место. В частности, оно должно отвечать следующим требованиям:

- является предпочтительно стационарным для выполнения работы в свободном режиме и перемены положения по желанию, так как нежелательна постоянная работа стоя и сидя;
- факторы производственной среды (вредные химические вещества, шум, вибрация, ультразвук и т. д.), температура воздуха, трудовая нагрузка и другие факторы не превышают предельно допустимый уровень (допустимые уровни приведены в таблицах 1, 2, 3, 4 СанПиН 2.2.0.555-96, утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28 октября 1996 г. № 32);
- обеспечены оптимальные или допустимые параметры микроклимата;
- женщина, работающая на производстве, снабжена спецодеждой, обувью и защитными приспособлениями в соответствии с действующими типовыми нормами;
- обеспечены физиологические нормативы тяжести женского труда.

Такие правила установлены пунктом 2.1 СанПиН 2.2.0.555-96, утвержденных постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28 октября 1996 г. № 32.

Также в пункте 3.1 СанПиН 2.2.0.555-96, утвержденных постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28 октября 1996 г. № 32, предусмотрены требования к помещениям для обслуживания работающих женщин.

Внимание: если работодатель не обеспечивает закрепленные законодательством санитарные нормы для женщин, это является нарушением законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия. За это нарушение предусмотрена административная ответственность.

Льготы беременным

В случае если сотрудница забеременела и это подтверждено документально, например, медицинской справкой, организация обязана:

- по заявлению сотрудницы снизить нормы выработки, обслуживания или перевести ее на работу, исключающую вредные и опасные условия труда с сохранением среднего заработка по прежней работе (ч. 1 ст. 254 ТК);
- не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе и работе в ночное время, в выходные и праздничные дни (ч. 5 ст. 96, ч. 5 ст. 99 и ч. 1 ст. 259 ТК);
- не привлекать к выполнению работ вахтовым методом (ст. 298 ТК);
- установить неполное рабочее время по просьбе сотрудницы (ч. 1 ст. 93 ТК);
- предоставить время для диспансерного обследования и сохранить средний заработок на время отсутствия (ч. 3 ст. 254 ТК);
- предоставить по просьбе сотрудницы отпуск вне графика перед декретным отпуском или непосредственно после него независимо от

того, сколько времени сотрудница работает в организации: шесть месяцев или меньше (абз. 2 ч. 3 ст. 122 и ст. 260 ТК). При этом обязанности предоставлять отпуск авансом за будущие периоды не возникает;

- не отзываться из отпуска (ч. 3 ст. 125 ТК);
- соблюдать ограничения на увольнение сотрудницы (ст. 81, 261 ТК).

Женщине в период беременности необходимо организовать специальное рабочее место.

Если работодатель не может обеспечить беременной женщине необходимые условия охраны труда, то до их предоставления необходимо освободить сотрудницу от работы и выплачивать ей средний заработок до момента ухода в отпуск по беременности и родам (ч. 2 ст. 254 ТК).

Вопрос из практики: на сколько часов нужно сокращать рабочее время беременной сотруднице

Конкретная продолжительность рабочего времени при неполном графике действующим законодательством не предусмотрена. Ее необходимо определить по соглашению сторон трудового договора.

Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неделю по просьбе беременной сотрудницы (ч. 1 ст. 93 ТК). При этом конкретная продолжительность рабочего времени при неполном графике законодательством не предусмотрена. Поэтому, сколько часов в день или неделю будет работать беременная сотрудница, установите по соглашению сторон. Например, если сотрудница работает 8 часов в день, то ее неполный рабочий день может составлять от 1 до 7,5 часов.

Рекомендации по сокращению рабочего дня сотрудницы могут быть даны в медицинской справке.

Внимание: если работодатель и беременная сотрудница не придут к соглашению по поводу продолжительности сокращенного рабочего дня или недели, то работодатель будет обязан освободить сотрудницу от работы с сохранением среднего заработка (ст. 254 ТК).

Вопрос из практики: сколько часов в день беременная сотрудница может работать за компьютером

Ответ на этот вопрос зависит от вида деятельности сотрудницы.

Если работа сотрудницы не предполагает постоянное использование компьютера, то работу с компьютером нужно ограничить до трех часов в день при условии соблюдения установленных гигиенических требований (п. 13.2 СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03, утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 3 июня 2003 г. № 118).

Если работа беременной сотрудницы профессионально связана с использованием компьютера, то ее нужно перевести на не связанную с ним работу, а при невозможности такого перевода – и вовсе освободить от работы с сохранением среднего заработка (п. 4.1.10 СанПиН 2.2.0.555-96, утв.

постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28 октября 1996 г. № 32, ч. 1, 2 ст. 254 ТК).

Лицами, профессионально связанными с эксплуатацией компьютеров, признаются сотрудники, у которых работа на компьютере занимает более 50 процентов рабочего времени (п. 13.1 СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03, утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 3 июня 2003 г. №118).

Вопрос из практики: можно ли перевести беременную сотрудницу на более легкую работу, которая ей необходима в соответствии с медицинским заключением, в другое структурное подразделение организации

Да, можно, но только с согласия сотрудницы.

Закон не содержит запрета на перевод беременной сотрудницы с ее согласия в другое структурное подразделение.

Следовательно, если структурное подразделение, в котором работает беременная сотрудница, указано в трудовом договоре как основное, то ее перевод на более легкую работу в соответствии с медицинским заключением происходит по общим правилам (ст. 72.1 ТК).

Если беременная сотрудница отказывается от перевода в другое подразделение, а работодатель не может обеспечить ей необходимые условия охраны труда на прежнем месте, то сотрудницу следует освободить от работы с сохранением среднего заработка. Об этом говорится в части 2 статьи 254 Трудового кодекса.

Вопрос из практики: должен ли работодатель требовать физического присутствия беременной в офисе, или она может весь период до оформления отпуска по беременности и родам не выходить на работу. Сотруднице рекомендован легкий труд, при этом у работодателя отсутствует подходящая работа

Если беременной сотруднице рекомендован легкий труд, а работодатель не может обеспечить ей необходимые условия труда на прежнем месте, то сотрудницу следует освободить от работы с сохранением среднего заработка (ст. 254 ТК).

При этом закон не обязывает беременную присутствовать на работе во время ее освобождения от нее. Кроме того, в части 2 статьи 254 Трудового кодекса такие дни освобождения от работы обозначены как пропущенные дни. Нахождение в офисе беременной женщины без исполнения ей трудовой функции не отвечает целям трудового законодательства и особой заботы о здоровье беременных (ст. 1, гл. 41 ТК).

Существует мнение, что если работодатель все же сможет создать условия, которые исключают воздействие неблагоприятных факторов на беременную сотрудницу, формально он может требовать ее присутствия на работе до отпуска по беременности и родам. Вместе с тем, такое требование может быть расценено как злоупотребление правом со стороны работодателя,

поэтому руководствоваться им не рекомендуется (п. 27 постановления Пленума Верховного суда от 17.03.2004 № 2).

Таким образом, требовать присутствия в офисе от беременной сотрудницы, которую необходимо перевести на легкий труд, но у работодателя такая работа отсутствует, не рекомендуется.

Вопрос из практики: можно ли беременной сотруднице вместо перевода на легкий труд сократить рабочий день. Сотруднице рекомендован легкий труд, при этом у работодателя отсутствует подходящая работа Нет, нельзя.

Беременной сотруднице на основании медицинского заключения и по ее заявлению снижают нормы выработки или нормы обслуживания. То есть речь идет не о продолжительности работы, а об интенсивности труда в единицу времени. Кроме того, если текущая работа связана с воздействием неблагоприятных производственных факторов, то есть является вредной и опасной, то сотрудницу следует перевести на другую работу, где негативное воздействие исключено, в том числе в другое структурное подразделение организации. Если в организации подходящей работы нет, то сотрудницу нужно освободить от работы и сохранить за ней средний заработок до начала отпуска по беременности и родам. Такие правила установлены в статье 254 Трудового кодекса.

Сократить время работы, то есть установить неполное рабочее время на период беременности, работодатель может только по просьбе самой сотрудницы, а не по собственной инициативе (ч. 1 ст. 93 ТК). При этом такие действия не отменяют требование о предоставлении другой работы, если текущая работа противопоказана и может негативно отразиться на здоровье ребенка и будущей мамы.

Таким образом, если беременной рекомендован легкий труд, а у работодателя отсутствует подходящая работа, то он не вправе просто сократить время работы сотрудницы даже с ее согласия. В такой ситуации следует освободить сотрудницу от работы и сохранить за ней средний заработок до начала отпуска по беременности и родам.

Внимание: во время освобождения от работы беременная сотрудница не обязана присутствовать в офисе, а работодатель не вправе требовать такого присутствия.