

Льготные условия труда женщин и несовершеннолетних

Каждая организация сама определяет, сколько сотрудников нанимать на работу и чем они должны заниматься. Однако нужно иметь в виду, что есть категории населения, для которых закон требует устанавливать льготные условия труда. Это, прежде всего, женщины и несовершеннолетние.

Так, согласно трудовому законодательству, женщинам нельзя работать на тяжелых и "вредных" работах, переносить большие тяжести. Женщинам с маленькими детьми или тем, кто готовится стать матерью, государство предоставляет дополнительные льготы. Например, право работать неполный день или перевестись на более легкую работу с сохранением заработной платы. А если вы нанимаете подростка, ему нужно сократить рабочий день и уменьшить производственные нормы.

Если организация не будет выполнять эти требования закона, то ей грозят штрафы и судебные разбирательства. А руководители организаций могут быть привлечены даже к уголовной ответственности. Чтобы избежать этого, работодатель должен знать, в каких случаях он обязан предоставить женщинам и несовершеннолетним льготы, а когда это лишь его право. Об этом и пойдет речь в статье, предлагаемой вашему вниманию.

Льготные условия труда женщин

Где нельзя использовать труд женщин
Ограничения по переноске и передвижению тяжестей
Ограничение сверхурочных работ и работ в ночное время
Неполное рабочее время
Скользкий график
Перевод на более легкую работу
Дополнительный выходной день
Отпуск по беременности и родам
Особый порядок предоставления ежегодного отпуска
Отпуск по уходу за ребенком
Отпуска женщинам, усыновившим новорожденных детей
Перерывы для кормления ребенка
Прием на работу и увольнение

Гигиенические требования к условиям труда женщин утверждены постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28 октября 1996 г. N 32 (Санитарные правила и нормы СанПиН 2.2.0.555-96). Эти требования относятся к производственному и трудовому процессу, оборудованию, рабочим местам и санитарно-бытовому обеспечению. Их должны соблюдать организации всех форм собственности. Контролируют соблюдение правил органы государственного санитарно-эпидемиологического надзора Российской Федерации.

Ответственность за выполнение санитарных правил возлагается на должностных лиц организаций, а также на физических лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью. Лица, допустившие санитарное правонарушение, могут быть привлечены в соответствии с правилами к дисциплинарной, административной и уголовной

ответственности.

Где нельзя использовать труд женщин

Статья 160 КЗоТ РФ запрещает привлекать женщин к тяжелым работам, работам с вредными условиями труда, а также к подземным работам. Исключение составляют подземные работы по санитарному и бытовому обслуживанию. Общий перечень тяжелых работ, где запрещено использовать женский труд, содержится в постановлении Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 162.

Ограничения по переноске и передвижению тяжестей

Женщинам запрещено переносить и передвигать тяжести, вес которых превышает установленные предельные нормы. Они указаны в постановлении Совета Министров и Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. N 105.

Женщины могут поднимать или перемещать грузы весом не более 10 килограммов, если это происходит не более двух раз в час и чередуется с другой работой.

Если подъем и перемещение тяжестей происходит постоянно в течение рабочей смены, то тогда предельно допустимая масса груза должна составлять 7 килограммов. Причем в массу груза включается масса тары и упаковки.

А если грузы перемещаются на тележках или в контейнерах, то прилагаемое при этом усилие также не должно превышать 10 килограммов.

Ограничение сверхурочных работ и работ в ночное время

Женщин, имеющих детей в возрасте от трех до четырнадцати лет, можно привлекать к сверхурочным работам или направлять в командировки только с их согласия (ст.163 КЗоТ РФ).

Для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, статья 162 КЗоТ РФ предусматривает особые льготы. Таких женщин нельзя привлекать к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни. Также их запрещается направлять в командировки.

В принципе статья 161 КЗоТ РФ вообще запрещает привлекать женщин к работам в ночное время. Но оговаривает, что такая работа допускается в качестве временной меры, когда это вызвано особой необходимостью. Естественно, такая оговорка фактически сводит на нет требование о запрете ночных работ.

Неполное рабочее время

По просьбе беременной женщины или женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), работодатель обязан устанавливать ей неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Во всех других случаях неполный рабочий день устанавливается по соглашению между работницей и работодателем (ст.49 КЗоТ РФ). Причем это не является обязанностью администрации.

Порядок предоставления женщинам этой льготы определяет постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата

ВЦСПС от 29 апреля 1980 г. N 111/8-51.

Женщина может потребовать установить ей неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполную рабочую неделю), когда она устраивается на работу или когда уже работает, если возникает необходимость ухода за детьми. Ее труд в этом случае будет оплачиваться пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Пример 1

Работая полный рабочий день, то есть 40 часов в неделю, женщина получает 10 000 руб. Если администрация переведет ее на неполное рабочее время, скажем на 20 часов в неделю, то зарплата ее будет уменьшена в два раза. Следовательно ей заплатят 5000 руб. (10 000 руб. : (40 ч : 20 ч)).

Женщин, имеющих детей, принимают на работу с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей на общих основаниях. В трудовой книжке делается запись о приеме на работу без указания режима работы. Однако в приказе о приеме на работу должны быть оговорены: срок работы, продолжительность рабочего времени и распорядок рабочего дня или недели.

Неполное рабочее время может быть установлено без ограничения срока либо на любой удобный для женщины срок. Например, до достижения ребенком определенного возраста или на период учебного года и т.д.

Неполное рабочее время означает сокращение:

- продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов во все дни рабочей недели;
- количества рабочих дней в неделю при сохранении нормальной продолжительности ежедневной работы (смены);
- продолжительности ежедневной работы и количества рабочих дней одновременно.

При этом длительность рабочего дня (смены), как правило, не должна быть менее 4 часов, а рабочей недели - менее 20 часов при пятидневной и 24 часов при шестидневной неделе. Перерыв для отдыха и питания устанавливается лишь в том случае, если смена длится более 4 часов. Кстати ежедневная работа может быть разделена на части, например, почта может доставляться утром и вечером.

Заметим, что те, кто работает на условиях неполного времени, получают отпуск на общих основаниях и в полном объеме, то есть не менее 24 рабочих дней.

Общий стаж и стаж работы по специальности исчисляются при этом так же, как и при обычной работе. А вот в стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск, неполное рабочее время засчитывается лишь в том случае, если женщина была занята на работах с вредными условиями труда не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

Пример 2

Женщина работает машинистом шприц-машины 4 часа в день. Нормальный же рабочий день для этой профессии составляет 6 часов. Это следует из Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974

г. N 298/П-22. Поскольку женщина работает более 3 часов, то есть больше половины нормального рабочего времени, то эта работа засчитывается ей в стаж для дополнительного отпуска.

Скольльзящий график

Администрация может установить работнице, имеющей детей, скользящий (гибкий) график работы.

Порядок учета времени при скользящем графике определяет постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 6 июня 1984 г. N 170/10-101.

При скользящем графике максимальная суммарная продолжительность рабочего времени в сутки равна 10 часам.

Скольльзящий (гибкий) график работы состоит из трех частей:

- фиксированное время - когда работник обязан находиться на своем рабочем месте;

- переменное время - когда работник вправе работать или не работать по своему усмотрению;

- перерывы для отдыха и питания - не менее 30 минут и не более двух часов.

Эти перерывы должны приходиться на переменное время.

Если у работницы помимо скользящего графика еще и неполный рабочий день, норма ее рабочего времени соответственно уменьшается.

Перевод на более легкую работу

В соответствии со статьей 164 КЗоТ РФ администрация обязана перевести беременную женщину на более легкую работу либо снизить ей нормы выработки. Основанием для перевода служит медицинская справка. Причем снижать зарплату женщине администрация права не имеет. До момента перевода женщина должна быть вообще освобождена от работы, но с сохранением среднего заработка за все пропущенные дни.

Пример 3

Женщина работает литейщиком гипсовых форм. Ее оклад 10 000 руб. 15 августа 2001 года она представляет администрации медицинское заключение, в котором сказано, что в связи с беременностью ее нужно перевести на более легкую работу.

На основании этого документа ее переводят на работу в отдел кадров. Приказ о переводе оформляется 21 августа 2001 года. Следовательно, на период с 15 до 21 августа 2001 года она должна быть вообще освобождена от работы. За это время ей выплачивается средний заработок. Рассчитывается он в соответствии с Порядком исчисления среднего заработка в 2000-2001 годах, утвержденным постановлением

Минтруда России от 17 мая 2000 г. N 38. При расчете учитываются три месяца - май, июнь и июль.

- В мае - 20 рабочих дней (1, 2 и 9 мая - праздники).

- В июне - 20 рабочих дней (12 июня - праздник).

- В июле - 22 рабочих дня.

Женщина не работала 4 дня. За это время ей должен быть выплачен средний

заработок в размере 1934 руб. 48 коп.

Рассчитывается он следующим образом:

$$\begin{array}{r} 10\,000 \text{ руб.} + 10\,000 \text{ руб.} + 10\,000 \text{ руб.} \times 4 \text{ дн.} \\ \hline \text{-----} = 1934 \text{ руб.} \text{ 48} \\ 20 \text{ дн.} + 20 \text{ дн.} + 22 \text{ дн.} \end{array}$$

После перевода ей должна выплачиваться ее прежняя зарплата в размере 10 000 руб., несмотря на то, что ее новая работа оплачивается ниже.

Заметим, что Государственный комитет санитарно-эпидемиологического надзора РФ и Министерство здравоохранения РФ 23 декабря 1993 года утвердили Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин.

Кстати, женщины, у которых есть дети в возрасте до полутора лет, также имеют право на перевод, если они не могут выполнять прежнюю работу. Причем администрация обязана предоставить им другую работу без уменьшения зарплаты.

Дополнительный выходной день

Женщинам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Они оплачиваются в размере дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования РФ.

Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется, по их желанию, один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст.1631 КЗоТ РФ).

Отпуск по беременности и родам

В соответствии со статьей 165 КЗоТ РФ женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам. Его продолжительность - 70 календарных дней до родов и 70 дней после родов. А если врачом установлено, что у женщины будет не один ребенок, а два или больше, то продолжительность родового отпуска увеличивается до 84 дней. Послеродовой отпуск в случае осложненных родов составляет 86 дней, а при рождении двух или более детей - 110 дней. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно. Другими словами, если родового отпуска был использован неполностью, он прибавляется к послеродовому.

Особый порядок предоставления ежегодного отпуска

Обычно отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении одиннадцати месяцев непрерывной работы (ст.71 КЗоТ РФ). Однако отпуск женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него может быть предоставлен и ранее этого срока (ст.166 КЗоТ РФ).

Отпуск по уходу за ребенком

По желанию работницы ей должен быть предоставлен отпуск по уходу за ребенком

до достижения им возраста трех лет (ст.167 КЗоТ РФ). Причем, находясь в этом отпуске, она может работать неполное рабочее время или на дому.

Отпуск по уходу за ребенком засчитывается в общий трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности. На время отпуска за женщиной сохраняется место работы и должность.

Отпуска женщинам, усыновившим новорожденных детей

Женщине, усыновившей ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 дней со дня рождения ребенка, а при усыновлении двух и более детей - 110 дней со дня их рождения (ст.168 КЗоТ РФ). По желанию женщины, усыновившей ребенка, ей предоставляется также отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Перерывы для кормления ребенка

Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, администрация обязана предоставить, помимо общего перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка (ст.169 КЗоТ РФ).

Перерывы должны делаться каждые три часа или чаще. Продолжительность их - не менее тридцати минут каждый. А если у работницы двое или более детей в возрасте до полутора лет, то продолжительность перерыва увеличивается до часа.

Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка. Время перерывов устанавливает администрация с учетом пожеланий матери.

Прием на работу и увольнение

Администрация предприятия не может отказать женщине в приеме на работу из-за того, что она беременна или у нее есть дети. Если на работу устраивается беременная женщина или женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), и ей отказывают, отказ должен быть оформлен письменно и указана его причина. Впоследствии он может быть обжалован в суд. Таких женщин запрещается увольнять по инициативе администрации. Исключение - ликвидация организации. Но и в этом случае администрация обязана их трудоустроить.

Льготные условия труда несовершеннолетних

Где запрещается использовать труд несовершеннолетних?

Ограничения по переноске и передвижению тяжестей

Продолжительность рабочего времени

Нормы выработки

Оплата труда

Обязательный медицинский осмотр

Отпуск
Увольнение

В соответствии со статьей 173 КЗоТ РФ запрещается принимать на работу лиц моложе пятнадцати лет. Однако из этого правила есть исключение: четырнадцатилетний подросток может быть принят на работу, если согласны его родители, и только в свободное от учебы время.

Работник в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет считается несовершеннолетним, и ему должны быть созданы более легкие условия труда. Кроме того, он имеет право на целый ряд дополнительных льгот. Работодатели могут использовать труд несовершеннолетних, соблюдая следующие ограничения.

Где запрещается использовать труд несовершеннолетних?

Несовершеннолетние не могут быть заняты на:

- тяжелых работах;
- работах с вредными или опасными условиями труда;
- подземных работах;
- работах, которые могут причинить вред их нравственному развитию: например, в игорном бизнесе или в производстве и торговле спиртными напитками, табачными изделиями.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, выполнять которые запрещается лицам моложе восемнадцати лет, утвержден постановлением

Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163.

Статья 177 КЗоТ РФ запрещает привлекать несовершеннолетних работников к ночным и сверхурочным работам, а также к работам в выходные дни.

Ограничения по переноске
и передвижению тяжестей

Нормы нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей утверждены постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 7 апреля 1999 г. N 7. Они приведены в таблице на стр.73.

Заметим, что в массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

Продолжительность рабочего времени

Нормальная продолжительность рабочей недели равна 40 часам (ст.42 КЗоТ РФ). Однако для работников, которым не исполнилось восемнадцати лет, устанавливается сокращенная рабочая неделя (ст.43 КЗоТ РФ). Ее продолжительность составляет:

- для тех, кому от 16 до 18 лет - не более 36 часов;
- для тех, кому от 14 до 16 лет - не более 24 часов.

Если на работу принимаются учащиеся, то в течение учебного года эти нормы сокращаются для них вдвое. Следовательно, учащиеся в возрасте от 16 до 18

лет могут работать не более 18 часов в неделю, а в возрасте от 14 до 16 лет - не более 12 часов в неделю.

Нормы выработки

В соответствии с рабочим временем для несовершеннолетних устанавливаются и нормы выработки. Они пропорциональны нормам выработки взрослых рабочих, которые заняты полное рабочее время (ст.179 КЗоТ РФ).

Пример 4

Взрослый рабочий, работая 40 часов в неделю, должен сделать за смену 50 деталей. Для 16-летнего работника установлено сокращенное рабочее время - 36 часов в неделю. Значит, норма выработки у него составит 45 деталей за смену (50 дет. : 8 ч x 7,2 ч).

Оплата труда

Несмотря на то что несовершеннолетние работают меньше и нормы выработки у них ниже, зарплата им платится такая же, как и взрослым рабочим (ст.180 КЗоТ РФ).

Если труд несовершеннолетнего оплачивается по сдельным расценкам, то ему должны быть доначислены деньги за время, на которое сокращается продолжительность его ежедневной работы. Доплата производится по тарифным ставкам. Затраты на оплату льготных часов подростков относятся на себестоимость продукции (работ, услуг) (подп."о" п.2 Положения о составе затрат).

Пример 5

Семнадцатилетнему работнику установлена сдельная оплата труда. Он работает, согласно закону, 36 часов в неделю. В сентябре 2001 года он заработал по сдельным расценкам 1800 руб. Продолжительность рабочего времени в сентябре при 40-часовой неделе составляет 160 часов, а при 36-часовой - 144 часа. Часовая тарифная ставка квалификационного разряда, присвоенного работнику, равна 15 руб. Следовательно, работнику нужно доплатить:

$(160 \text{ ч} - 144 \text{ ч}) \times 15 \text{ руб.} = 240 \text{ руб.}$

Однако учащимся общеобразовательных школ и ПТУ, которые работают в свободное от учебы время, платят пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Впрочем, организации могут устанавливать им доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Обязательный медицинский осмотр

Несовершеннолетние могут быть приняты на работу лишь после обязательного медицинского осмотра (ст.176 КЗоТ РФ). Кроме того, они подлежат ежегодному медицинскому осмотру за счет средств работодателя.

За то время, пока несовершеннолетние обследуются в медицинском учреждении, за ними сохраняется средний заработок по месту работы (ст.113 КЗоТ РФ).

В соответствии с подпунктом "о" пункта 2 Положения о составе затрат оплата времени, связанного с прохождением медицинских осмотров, включается предприятием

или организацией в себестоимость продукции (работ, услуг).

Отпуск

Работникам моложе восемнадцати лет положен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 31 календарного дня. Причем он может быть использован в любое время года, удобное для несовершеннолетнего.

Увольнение

Расторгнуть трудовой договор (контракт) с работником моложе восемнадцати лет работодатель может только с согласия государственной инспекции труда и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних (ст.183 КЗоТ РФ). В ряде случаев он обязан еще и трудоустроить увольняемого работника. Такая обязанность лежит на работодателе, если:

- предприятие ликвидируется или сокращается его штат;
- работник не соответствует занимаемой должности из-за недостаточной квалификации либо состояния здоровья;
- на работе восстановлен работник, ранее занимавший эту должность.

О.А. Курбангалеева

"Главбух", N 17, сентябрь 2001 г.