

Актуальные изменения в сфере охраны труда на декабрь 2023 года

Выведенные из эксплуатации СИЗ можно передать работникам

В письме Минтруда России от 27.10.2023 г. № 15-2/ООГ-4855 ведомство определило, что СИЗ, утратившие свои защитные функции во время хранения или использования, необходимо списать после завершения срока годности, который указан в их эксплуатационных документах или в каталоге изготовителя. При этом не возбраняется передавать такие средства сотрудникам, так как работодатели имеют право самостоятельно устанавливать порядок вывода СИЗ из эксплуатации.

Напомним, на основании ст. 221 ТК РФ работодатель обязан бесплатно предоставить сотрудникам СИЗ и смывающие средства с целью защиты от влияния вредных или опасных производственных факторов и при выполнении работ в сложных температурных условиях. Работодатель приобретает такие средства за свой счёт и выдаёт в соответствии с Едиными типовыми нормами, утверждёнными приказом Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 767н.

Если работодатель не намерен передавать СИЗ сотрудникам, их необходимо утилизировать в соответствии с правилами, указанными в эксплуатационной документации СИЗ или с учётом требований нормативных документов. Большинство негодных СИЗ приравнивается к твёрдым бытовым отходам. Социально ответственные предприятия отдают их на переработку лицензированным операторам, так как отдельные компоненты таких средств имеют продолжительный период распада.

Если средства индивидуальной защиты невозможно использовать в качестве вторичного сырья, их необходимо транспортировать к местам длительного хранения или захоронения как промышленные отходы. С этой целью заключается соглашение с компанией, имеющей лицензию на право утилизации промышленных отходов на специальных полигонах.

Решение о списании СИЗ принимается членами инвентаризационной комиссии, создаваемой бухгалтерией. Для этого составляется акт с последующей передачей на утилизацию. Списывают защитные средства в соответствии с правилами бухучета и принятой на предприятии учётной политикой.

Если выведенные из эксплуатации СИЗ не представляют опасности для здоровья, их можно не утилизировать, а использовать по другому назначению. Например, применять в роли обучающих средств, убедившись в их надлежащем техническом состоянии.

Кому положен сокращённый рабочий день?

Нормальная продолжительность рабочего времени в России составляет 40 часов в неделю, и для большинства работников не может превышать этого значения. В отношении отдельных категорий (несовершеннолетние, инвалиды, сотрудники с вредными или опасными условиями труда, обеспечивающих непосредственное движение транспортных средств) действует ограничение на продолжительность рабочей смены.

Для иных работников максимальные временные границы рабочей смены не установлены и определяются работодателем в соответствии с принятыми ПВТР. Независимо от категории в предпраздничный день все работники должны трудиться на один час меньше.

Статья 92 ТК РФ также регламентирует работу в режиме сокращённого времени. Она предусматривает трудовую деятельность в меньшем временном объёме, чем при нормальной продолжительности рабочей недели, без потери в оплате труда относительно нормального времени.

Категории сотрудников, имеющих право трудиться в таком режиме, определяются законодательно. К ним относятся:

- лица младше 18 лет;
- инвалиды I и II группы (факт подтверждается медицинским заключением, индивидуальной реабилитационной программой);
- педагогические, медицинские работники;
- лица, работающие во вредных и опасных условиях (факт подтверждается результатами СОУТ).

Право на сокращённую неделю имеют работники, чьи должности указаны в отраслевых нормах, а также представители профессий, перечисленных в Списке производств и профессий, который предусматривает сокращение рабочего времени. Он был утверждён ещё в советское время, последняя версия от 1991 года продолжает действовать.

Максимальная продолжительность сокращённого дня установлена 6 часов при 30-часовой неделе и 8 часов при 36-часовой неделе. Длительность рабочей смены может быть увеличена при наличии такого условия в отраслевом (межотраслевом) соглашении, коллективном договоре. Также нужно получить письменное согласие сотрудника, без которого привлечение к труду с большей продолжительностью рабочей смены будет незаконным.

Добавленные сверх законодательно установленного норматива часы нужно квалифицировать как переработку с предоставлением соответствующей компенсации. Порядок аналогичен оформлению и учёту сверхурочной трудовой деятельности.

Женский труд: ограничения, предусмотренные законом

В мире уже давно существует устойчивая тенденция к полному равноправию между мужчинами и женщинами. Современные женщины активно участвуют в сложных производственных процессах и имеют возможность работать наравне с мужчинами. Однако всё ещё существуют определенные ограничения в законодательстве, касающиеся использования женского труда в некоторых сферах.

Ограничения на использование женского труда

С целью обеспечения здоровья женщин, законодательство ограничивает их участие в опасных, вредных и подземных работах. Тем не менее, если деятельность связана со стажировкой, бытовым или санитарным обслуживанием, и не требует физической нагрузки, законодательство позволяет привлекать женщин к такой работе.

Если работодатели планируют привлекать женщин к работе в сложных условиях, им необходимо обеспечить безопасность рабочих мест путем специальной оценки условий труда. Кроме того, они должны учитывать положения приказа Минтруда от 18.07.2019 г. № 512н, который содержит список работ, производств и должностей, где ограничено использование женского труда. В этот список входят следующие виды деятельности:

- тушение пожаров (непосредственное участие в процессе);
- герметизация кессон-баков;
- кессонные работы (любая деятельность, связанная со строительством, проводимая под водой и/или под землёй).

Однако в 2021 году, с принятием статьи 253 Трудового кодекса РФ, сократилось количество видов деятельности с ограничениями на труд женщин. Теперь эта цифра составляет всего лишь 100 позиций, по сравнению с предыдущими 456. Такое сокращение обусловлено внедрением безопасных технологий, которые позволяют обеспечить безопасные условия труда.

Ограничения для женщин при подъёме тяжестей

Также необходимо напомнить о пределах использования женского труда при подъёме тяжестей, которые определены в приказе Минтруда от 14 сентября 2021 г. № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъёме и перемещении грузов вручную». Основные принципы прописаны следующим образом:

1. Подъём грузов разрешается при их массе до 15 кг.
2. Если в рамках профессиональной деятельности часто приходится поднимать грузы до двух раз в час, их вес не должен превышать 10 кг, включая упаковку.
3. При постоянных подъёмах в течение рабочей смены грузы с тарой не должны превышать 7 кг.
4. В случае перемещения грузов их суммарный вес ограничен 175 кг при подъёме с пола и 350 кг при перемещении со стационарной поверхности в течение одного часа.

Трудовые права женщин часто нарушаются из-за игнорирования данных норм. Проявлять внимание к этому вопросу обязаны не только работодатели, но и сами женщины. Это особенно актуально в тех случаях, когда регулярно требуется перемещение тяжестей.

Когда на отпуск не нужно согласие работодателя?

Согласно общим правилам, утверждённым законодательством, сотрудник может взять отпуск без содержания, продолжительность которого устанавливается по соглашению с работодателем. При этом существуют случаи, когда одобрение нанимателя не требуется. К ним относится предоставление отпуска менее пяти календарных дней в случае бракосочетания, рождения ребёнка, кончины близкого родственника.

Отпуск без сохранения зарплаты длительностью до 14 дней в году можно брать без согласия работодателя:

- пенсионерам по старости, продолжающим трудовую деятельность;

- супругам, родителям военнослужащих, сотрудников учреждений ФСИН, таможенных органов, МВД, федеральной противопожарной службы, которые погибли при исполнении служебных обязанностей или скончались из-за болезни, вызванной прохождением службы.

Участники ВОВ могут уходить в отпуск без оплаты до 35 дней в году, а работники-инвалиды на срок до двух месяцев в году.

В отличие от других видов отпусков, выпадение нерабочих праздников и периода временной нетрудоспособности не являются основанием для увеличения продолжительности отпуска без сохранения заработной платы. Полученный в это время больничный лист оплачивается после окончания такого отпуска.

Отпуска без сохранения заработка общим периодом менее 14 дней за рабочий год учитываются в стаже сотрудника, дающем право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска. Если отпуск был более 14 дней, дата завершения рабочего года перемещается на количество дней, которые были исключены из этого стажа.

Согласно общему порядку, отпуска без сохранения заработка не суммируются и не переносятся на новый рабочий год. В случае наличия сразу двух и более оснований сотруднику предоставляется отпуск наибольшей продолжительности. Если основания отделены по времени (например, ребёнок родился в январе, а родственник скончался в июле), даются два неоплачиваемых отпуска для каждой ситуации.