

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №4
«Малыш» городского поселения Терек» Терского муниципального района
Кабардино-Балкарской Республики

ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН



Информационный бюллетень

Оглавление

Общие положения	
Ограничения применения труда женщин	
Гигиенические требования к условиям труда женщин	
Возрастные ограничения для женщин при работе с вредными и опасными веществами.....	
Охрана и условия труда беременных женщин	
Льготные условия труда для кормящих матерей и матерей, имеющих несовершеннолетних детей	
Заключение	

Общие положения

Одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда является обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников (ст. 210 ТК РФ). В отдельную категорию работников, труд которых подлежит дополнительной охране, выделены женщины, в том числе беременные женщины и женщины, имеющие несовершеннолетних детей.

Выделение женщин в особую категорию работников, требующих создания специальных условий труда, обусловлено как анатомо-физиологическими особенностями женского организма, необходимостью в повышенной охране репродуктивной функции, так и особой социальной ролью женщины как матери.

Воздействие неблагоприятных факторов производственной среды повышает риск несчастных случаев, создает предпосылки для возникновения профессиональных заболеваний, негативно отражается на состоянии здоровья женщин и их репродуктивной функции.

Актуальной проблемой является производственный травматизм.

Очевидно, что пути улучшения состояния условий и охраны труда работающих женщин лежат не в ограничении их трудовой деятельности, предоставлении установленных трудовым законодательством гарантий и льгот, а в устранении технических, технологических и организационных причин, порождающих неблагоприятные условия труда, профессиональные заболевания и производственные травмы.

Ограничения применения труда женщин

Статья 253 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) устанавливает следующие ограничения по применению труда женщин:

– ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию;

– запрещение применения труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 года № 162 (далее – Перечень). Перечень включает 456 различных видов работ и должностей, при выполнении которых имеют место потенциально опасные и (или) вредные производственные факторы.

В соответствии с пунктом 1 примечания к Перечню допускается применение труда женщин на работах (профессиях, должностях), включенных в указанный Перечень, при следующих условиях:

1) создании безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда;

2) наличии положительного заключения государственной экспертизы условий труда;

3) наличии положительного санитарно-эпидемиологического заключения Роспотребнадзора (его территориального органа).

Перечнем определены виды подземных работ в горнодобывающей промышленности и при строительстве подземных сооружений, где допускается

применение труда женщин. Должности руководителей, специалистов и других работников, связанных с подземными работами, на которых разрешается, в виде исключения, применение женского труда, приведены в пункте 2 примечаний к Перечню.

При использовании труда женщин, помимо перечня работ, следует учитывать положения части 2 статьи 253 ТК РФ, которая запрещает применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы.

Нормы предельно допустимых нагрузок

В целях обеспечения здоровья и безопасности условий труда для женщин, работающих в организациях любых организационно-правовых форм и видов собственности постановлением Совета Министров – Правительства РФ от 6 февраля 1993 года № 105 утверждены нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, согласно которым предельно допустимая масса груза при подъеме и перемещении тяжестей не должна превышать:

Таблица 1

Характер работы	Предельно допустимая масса груза
Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	10 кг
Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены	7 кг
Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать: - с рабочей поверхности - с пола	1750 кг/м 875 кг/м

При этом 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.

Разрешается превышать предельно допустимые нормы нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную во время участия женщины - спортсмена в спортивном мероприятии, если такие нагрузки необходимы в соответствии с планом подготовки к спортивным соревнованиям и не запрещены женщине по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 348.9 ТК РФ, Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 года № 1).

Гигиенические требования к условиям труда женщин

В организациях и на предприятиях, где допускается применять труд женщин, при оборудовании рабочих мест нужно руководствоваться Санитарными правилами и нормами «Гигиенические требования к условиям труда женщин» СанПиН 2.2.0.555-96 (утверждены Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28 октября 1996 года № 32), которыми определены обязательные гигиенические требования к производственным процессам, оборудованию, основным рабочим местам, трудовому процессу, производственной среде и санитарно-бытовому

обеспечению работающих женщин в целях охраны их здоровья.

Гигиенические требования разработаны с целью предотвращения негативных последствий применения труда женщин в условиях производства, создания гигиенически безопасных условий труда с учетом анатомо- физиологических особенностей их организма, сохранения здоровья работающих женщин на основе комплексной гигиенической оценки вредных факторов производственной среды и трудового процесса.

Перед поступлением на работу женщины должны проходить медицинское обследование, с учетом предстоящей профессии, и иметь медицинское заключение о состоянии здоровья по результатам осмотра комиссией врачей, включая акушера-гинеколога, в соответствии с приказом

Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 года № 302н. Женщины, поступающие на работы, не предусмотренные данным приказом, подлежат предварительному медицинскому осмотру терапевтом и акушером-гинекологом.

Требования к условиям труда женщин изложены в разделе 2 СанПиН 2.2.0.555-96. Для женщин предпочтительны стационарные рабочие места и работы, выполняемые в свободном режиме и позе, допускающей перемену положения по желанию. Нежелательна постоянная работа «стоя» и «сидя».

Нормирование трудовых нагрузок на женщин должно проводиться с учетом анатомо-физиологических и психологических возможностей женского организма и обеспечивать физиологические нормативы тяжести труда.

Женщины, работающие в производстве, должны быть обеспечены спецодеждой, обувью и защитными приспособлениями в соответствии с действующими типовыми нормами. Выбор средств (видов и групп) индивидуальной защиты по назначению должен осуществляться в зависимости от условий труда на производственных участках.

При несоответствии условий труда допустимым нормативам планирование и осуществление мероприятий по их оздоровлению необходимо проводить в первую очередь на рабочих местах и в профессиях, занимаемых женщинами детородного возраста и имеющими отклонения в состоянии здоровья.

Возрастные ограничения для женщин при работе с вредными и опасными веществами

В соответствии с СанПиН 2.2.0.555-96 присутствие на рабочем месте вредных и опасных химических веществ 1-го и 2-го класса опасности, патогенных микроорганизмов, а также веществ, обладающих аллергенным, гонадотропным, эмбриотропным, канцерогенным, мутагенным и тератогенным действием, является противопоказанием для труда женщин детородного возраста.

При этом к детородному относят возраст женщин от 16 до 49 лет (письмо Минтруда от 9 июля 1998 года № 3971-ММ).

Охрана и условия труда беременных женщин

Все работницы со дня установления у них беременности должны быть взяты под тщательное диспансерное наблюдение с обязательным трудоустройством в ранние сроки на работу, не связанную с воздействием вредных производственных факторов на весь период беременности и лактации.

Организация трудового процесса на рабочем месте должна соответствовать «Гигиеническим рекомендациям к рациональному трудоустройству беременных женщин» и разделу 4 «Требования к условиям труда женщин в период беременности» СанПиН 2.2.0.555-96.

Беременные женщины не должны во время работы:

поднимать предметы труда с пола;

находиться на корточках, на коленях, согнувшись; трудиться

на оборудовании с ножной педалью управления;
 работать в помещении, где нет естественного освещения, распыляются аэрозоли, есть вибрация и ультразвуковой фон;
 испытывать нервно-эмоциональное напряжение и т. д.
 Допустимые трудовые и физические нагрузки для беременных женщин указаны в таблицах.

Таблица 2

Допустимые трудовые нагрузки для беременных женщин

Показатель трудовой нагрузки	Уровни
Степень механизации	Труд полностью механизирован
Рабочая поза	Свободная
Ходьба за смену	До 2 км
Характер рабочих движений руками	Простые стереотипные
Темп движений	Свободный
Число рабочих операций в течение смены	10 и более
Продолжительность повторяющихся операций	100 секунд
Длительность сосредоточенного наблюдения	До 25% времени смены
Сменность	Утренняя

Таблица 3

Допустимые физические нагрузки для беременных женщин

Что может делать	Масса груза, кг
Поднимать и перемещать тяжести при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	2,5
Поднимать и перемещать тяжести постоянно в течение рабочей смены	1,25
Вес грузов, которые перемещает женщина в течение каждого часа рабочей смены на расстоянии до 5 м, не должна превышать: — с рабочей поверхности; — с пола	60 подъем с пола не допускается
Сумма грузов, которые перемещает женщина за 8-часовую рабочую смену с рабочей поверхности	480

У беременных женщин есть ограничения и по работе на персональном компьютере (пункт 13.2 СанПиН 2.2.2/2.4.1340–03).

Женщины со времени установления беременности переводятся на работы, не связанные с использованием ПЭВМ, или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3-х часов за рабочую смену) при условии соблюдения гигиенических требований, установленных санитарными правилами.

Перевод беременной женщины на легкий труд в соответствии с медицинским заключением

Беременную работницу, которой дали медицинское заключение о необходимости перевода на другую, менее вредную, работу, работодатель должен перевести на легкий труд по ее письменному заявлению. При этом необходимо снизить нормы выработки и обслуживания на рабочем месте женщины или перевести на другое рабочее место без вредных производственных факторов, в зависимости от вида работы и состояния здоровья женщины. В этом случае средний

заработок по прежней работе сохраняется (ст. 254 ТК РФ).

Если подходящей работы на предприятии нет, женщина освобождается от работы до начала отпуска по беременности и родам при сохранении среднего заработка. Нужно ли ей ходить на работу, или можно находиться дома — работодатель решает самостоятельно.

График работы

По желанию беременной сотрудницы работодатель устанавливает ей неполный рабочий день или неделю (ст. 93 ТК РФ). Например, женщина может работать не восемь, а шесть часов в день или не пять, а четыре дня в неделю. При этом зарплата пропорционально уменьшается. Желаемый режим беременная имеет право выбрать на любой работе, работодатель не может отказать независимо от состояния ее здоровья.

Если в рабочее время беременной сотруднице нужно к врачу или сдать анализы, работодатель оплачивает потраченное время в размере среднего заработка (ст. 254 ТК РФ). Издавать приказ об освобождении от работы в день обследования не требуется, сотрудница должна только представить подтверждающие документы из больницы, например, справку или талон из женской консультации.

Работодателю нельзя привлекать беременную женщину к работе сверхурочно, в ночное время с 22:00 до 06:00, в выходные и праздники, вахтовым методом и в командировках (ст. 96, 99, 259, 298 ТК РФ). Если у женщины сменная работа, то выходные ей предоставляют по графику на конкретную неделю, в этом случае работать в субботу и воскресенье ей можно, а в установленные выходные посреди недели — нет. При этом график сменности составляют так, чтобы в праздничные дни у беременной был выходной.

Отпуск

Беременная сотрудница может уйти в ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от того, проработала она шесть месяцев в организации или нет. Сделать это можно до отпуска по беременности и родам, после него или после отпуска по уходу за ребенком (ст. 122, 260 ТК РФ). Работодатель не может отозвать женщину из отпуска или заменить его денежной компенсацией (ст. 125, 126 ТК РФ). В отпуск по беременности и родам женщина уходит за 70 дней до приблизительной даты родов, которую определяет врач. Чтобы уйти в отпуск, сотрудница представляет больничный и свое заявление (ст. 255 ТК РФ). Женщина может уйти позже, например, за 30 дней до родов, но тогда пособие уменьшится. Его считают с первого дня, когда сотрудница фактически пошла в отпуск по беременности и родам и до конца периода нетрудоспособности, указанного в больничном (письмо ФСС от 8 октября 2004 года № 02–10/11– 6671; решение Верховного суда от 14 ноября 2012 года № АКПИ12-1204). Женщине разрешается не выходить на работу до того, как ребенку исполнится три года, все это время за ней сохраняется место работы (должность) (ст. 256 ТК РФ).

Льготные условия труда для кормящих матерей и матерей, имеющих несовершеннолетних детей

Кроме общих гарантий и льгот, для кормящих матерей и матерей, имеющих несовершеннолетних детей, предусмотрены следующие гарантии и льготы:

— Матери детей до 14 лет и детей-инвалидов до 18 лет по желанию могут работать на условиях неполного рабочего времени с пропорциональным уменьшением зарплаты. В отпуске по уходу за ребенком до трех лет на таких условиях можно работать на дому или предприятии, не теряя пособие по государственному социальному страхованию (ст. 93, 256 ТК РФ).

– Если мама ребенка до полутора лет решила выйти на работу, работодатель предоставляет ей дополнительные перерывы для кормления — 30 минут каждые три часа (ст. 258 ТК РФ). Перерывы входят в рабочее время полностью оплачиваются. Их можно использовать в любое время, например, присоединить к обеденному перерыву, началу или концу рабочего дня. Перерывы работодатель предоставляет, даже если ребенок не на грудном вскармливании.

– Маме ребенка до полутора лет можно перейти на легкий трудс оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 254 ТК РФ).

– Ограничение на работу вахтовым методом действует для работающих мам детей до трех лет (ст. 298 ТК РФ).

– Для работниц с детьми законом предусмотрены специальные условия увольнения. Работодатель может уволить женщину в ограниченных случаях, например, за грубое нарушение трудовых обязанностей, аморальный поступок или при ликвидации организации. Это действует для всех мам детей до трех лет, матерей-одиночек детей до 14 лет и матерей-одиночек или единственных кормильцев детей-инвалидов до 18 лет (ст. 261 ТК РФ).

– К работе в ночное время с 22:00 до 06:00, сверхурочно, в командировках, в выходные и праздничные дни маму можно привлечь только с ее письменного согласия. При этом ее предварительно знакомят под подпись с правом отказаться от такой работы. Такое правило действует для всех мам детей до трех лет, детей-инвалидов до 18 лет и матерей-одиночек детей до пяти лет (ст. 96, 99, 113, 259 ТК РФ).

– Мамы детей-инвалидов до 18 лет могут взять четыре дополнительных оплачиваемых выходных в месяц (ст. 262 ТК РФ). Все дни мама может использовать сама или разделить с мужем. Для этого она представляет работодателю заявление по утвержденной форме и документы на ребенка (форма утверждена приказом Минтруда от 19 декабря 2014 года № 1055н).

Льготы, которые работодатель должен предоставить сотрудницам-мамам детей разного возраста, представлены в таблице.

Таблица 4

Льготы, предоставляемые работающей матери

Возраст ребенка работающей мамы	Желаемый график работы с уменьшением зарплаты	Перерывы для кормления	Запрет на испытательный срок	Запрет на работу вахтовым методом	Работа ночью; сверхурочно; в выходные и праздники	Командировки и только с письменного согласия	Дополнительные выходные дни
До 1,5 лет	+	+	+	+	+	+	—
От 1,5 до 3 лет	+	—	—	+	+	+	—
От 3 до 5 лет	+	—	—	—	+ *	+ *	—
От 5 до 14 лет	+	—	—	—	—	—	—
Дети-инвалиды до 18 лет	+	—	—	—	+	+	+

* для одиноких мам

Иные гарантии и льготы для работающих женщин

Женщины, которые работают в сельской местности или районах Крайнего Севера, имеют право на дополнительные льготы.

Согласно статье 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 федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

В соответствии со статьей 262 ТК РФ женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

На любой работе в сельской местности женщинам устанавливается сокращенная 36-часовая рабочая неделя. При этом зарплату работодатель выплачивает так же, как при полной рабочей неделе.

Заключение

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в соответствии с законодательством, способствуют совмещению женщиной трудовой деятельности с семейными обязанностями, разработаны с учетом психофизиологических особенностей организма женщин и направлены на особую защиту от вредных производственных факторов, негативно воздействующих на женский организм и, прежде всего, на репродуктивную функцию.

Нарушение требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в отношении женщин влечет привлечение работодателя (должностных лиц) к административной ответственности в соответствии со ст. 5.27, 5.27.1 Кодекса об административных правонарушениях РФ.