

УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

I. Особенности приёма на работу

- 1.1. выявление отсутствия ограничений к осуществлению трудовой деятельности (по состоянию здоровья и (или) виду трудовой деятельности);
- 1.2. дополнительные льготы при заключении трудового договора.

II. Ограничения в процессе трудовой деятельности

- 2.1. ограничения по роду поручений;
- 2.2. ограничения по перемещению тяжестей и выполнению других физических нагрузок;
- 2.3. ограничения по санитарным (гигиеническим) требованиям.

III. Гарантии при трудовой деятельности

- 3.1. при переводе на другую работу по медицинским показаниям;
- 3.2. в период выполнения ими функций материнства;



I. Особенности приёма на работу

1.1. Выявление отсутствие ограничений к осуществлению трудовой деятельности

А) По состоянию здоровья:

В случаях, предусмотренных статьёй 213 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), до заключения трудового договора работники, в том числе и из числа женщин направляются на медицинский осмотр в целях:

- определения пригодности состояния здоровья этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний (например, при приёме на работу по профессии маляра, при которой работают с красящими веществами);
- охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (например, при приеме на работу в детские учреждения).

Обращаем внимание, что беременность женщины в соответствии со статьёй 64 ТК РФ не может служить мотивом для отказа в заключении трудового договора.

Документом, подтверждающим состояние здоровья женщины, препятствующего работе по конкретной должности (профессии), является медицинское заключение, выданное медицинским учреждением по результатам проведения вышеуказанного осмотра (обследования).

Б) По виду трудовой деятельности:

Частью 1 ст. 253 ТК РФ предусмотрено ограничение труда женщин на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. В настоящее время для определения такого вида работ следует руководствоваться Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 (далее - Перечень).

Указанный Перечень содержит виды работ, на которых запрещается применение женского труда и на которых допускается в виде исключения.

1.2. Дополнительные льготы при заключении трудового договора

Положениями части 4 статьи 70 ТК РФ предусмотрено, что беременным и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, не устанавливается испытание при приеме на работу. Соответственно, трудовой договор с работницами этих категорий не может содержать условие об указанном испытании.



II. Ограничения в процессе трудовой деятельности

2.1. Ограничения по роду поручений

Статьей 259 ТК РФ запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Вместе с тем направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением.

2.2. Ограничения по перемещению тяжестей и выполнению других физических нагрузок

Трудовым законодательством предусмотрено ограничение веса тяжестей, которые могут перемещаться женщинами вручную.

В этой связи в настоящее время действуют Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 06.02.1993 N 10, согласно которым для женщин:

- *предельно допустимая масса груза при подъеме и перемещении тяжестей при чередовании с другой работой (до двух раз в час) **не должна превышать 10 кг;***

- *предельно допустимая масса груза при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены **не должна превышать 7 кг;***

- *предельно допустимая величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, **не должна превышать с рабочей поверхности 1 750 кгм, а с пола - 875 кгм.***

При этом в массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки. Кроме того, при перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

Таким образом, когда работа связана с подъемом и перемещением вручную тяжестей, труд женщин запрещается, если превышаются предельно допустимые для них нормы.

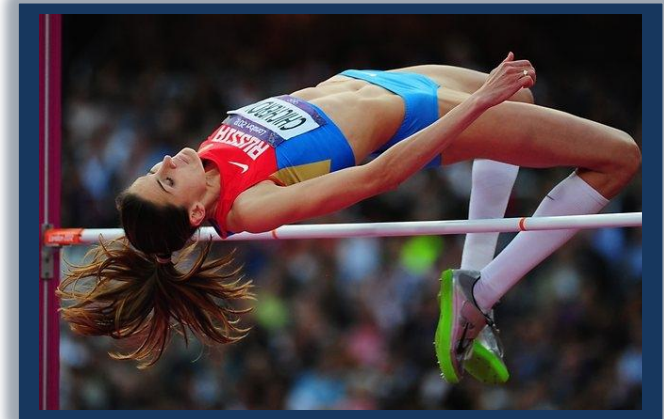


Вместе с тем статьёй 348.9 ТК РФ предусмотрено исключение в отношении труда женщин-спортсменов, которым во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, если это необходимо в соответствии с планом подготовки ее к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ей по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Кроме того, при решении вопросов трудоустройства беременных женщин с нормально протекающей беременностью, а также при осуществлении контроля за условиями их труда и отдыха применяются Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин, утверждённые Госкомсанэпиднадзором РФ и Минздравом РФ 21, 23.12.1993.

Указанным документом для женщин в период беременности установлены оптимальные величины физических нагрузок, а также виды и способы осуществления ими трудовой деятельности.

В частности, при осуществлении перемещения тяжестей при чередовании с другой работой (до двух раз в час) оптимальная масса груза для беременных женщин составляет не более 2,5 кг.



2.3. Ограничения по санитарным (гигиеническим) требованиям

К числу основных документов, устанавливающих ограничения условий труда для женщин, относятся СанПиН 2.2.0.555-96.2.2 "Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы", а также санитарные правила и нормы, регулирующие вопросы гигиенических требований к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы с ними (СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03).

Исходя из требований указанных нормативных актов, технологические операции, подходящие для выполнения женщинами в период беременности, ограничиваются с целью удовлетворения их трудового процесса гигиеническим критериям и оптимальной трудовой нагрузкой.

Так, беременные женщины не должны выполнять производственные операции, связанные с подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса, подъемом предметов труда с пола, преобладанием статического напряжения мышц ног и брюшного пресса, вынужденной рабочей позой (на корточках, на коленях, согнувшись, упором животом и грудью в оборудование и предметы труда), наклоном туловища более 15 град. Для беременных женщин должны быть исключены работы на оборудовании, использующем ножную педаль управления, на конвейере с принудительным ритмом, работы, сопровождающиеся нервно-эмоциональным напряжением.

III. Гарантии при трудовой деятельности

3.1. При переводе на другую работу по медицинским показаниям

Основанием возникновения обязанности для работодателя временно перевести женщину на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, либо снизить нормы выработки, нормы обслуживания является получение им соответствующего медицинского заключения.

Так, женщины со времени установления беременности переводятся на работы, не связанные с использованием ПЭВМ, или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более трех часов за рабочую смену) при условии соблюдения гигиенических требований, установленных СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03.

Кроме того, в силу СанПиН 2.2.2.1332-03 беременные женщины и женщины, имеющие медицинские противопоказания, не допускаются к работе оператора копировальных и множительных машин.

В соответствии нормами трудового законодательства женщина не несет неблагоприятных последствий такого временного перевода и на указанный период за ней сохраняется средний заработок.

В силу положений статьи 254 ТК РФ беременным женщинам указанная гарантия предоставляется при одновременном наличии двух условий - медицинского заключения и их личного заявления.

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.



Указанная норма не предусматривает возможности увольнения беременной женщины по мотивам ее отказа от предложенной работы и в связи с отсутствием у работодателя другой работы, на которую беременная женщина может быть переведена.

При переводе в соответствии с медицинским заключением беременной женщины по ее заявлению с работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, на работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных вредных факторов, такая работа, при расчёте стажа этого вида пенсии, приравнивается к работе, предшествующей переводу.

3.2. В период выполнения ими функций материнства

Для работающих женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, использовавших полагающиеся им отпуска и приступивших к работе, трудовым законодательством установлены гарантии, обеспечивающих благоприятный режим труда.

Так, указанным женщинам, помимо общего перерыва для отдыха и питания в соответствии со статьёй 258 ТК РФ предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся на начало либо на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Выполнение прежней работы женщинами, имеющими детей в возрасте до полутора лет, невозможно в случаях, когда эта работа несовместима с кормлением ребенка и уходом за ним в силу воздействия на мать неблагоприятных факторов, связана с разъездами, не позволяет отлучаться в рабочее время либо по другим основаниям, непосредственно связанными с её трудовыми функциями.

В указанном случае женщины в соответствии с положениями статьи 254 ТК РФ 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.



Кроме того, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

Увольнение беременной женщины по инициативе работодателя возможно только в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуального предпринимателя. В остальных случаях расторжение трудового договора с беременной женщиной по инициативе работодателя не допускается.

Указанная гарантия, предусмотренная статьёй 261 ТК РФ, распространяется на всех беременных женщин независимо от профессии или должности, на которой они осуществляют трудовую деятельность.

В пункте 25 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 указано, что женщина подлежит восстановлению на работе даже в том случае, если к моменту рассмотрения в суде ее иска беременность не сохранилась.

Учитывая, что увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе.

Напомним, что обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав являются основанием для проведения проверки Государственной инспекцией труда в Камчатском крае у работодателя.

*Адрес для обращений: г. Петропавловск-Камчатский,
ул. Ленинская, д. 18, корпус «Б»*

**МИНИСТЕРСТВО
СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И
ТРУДА КАМЧАТСКОГО КРАЯ**

*Телефоны горячих линий Министерства
по вопросам охраны труда: 42-83-54, 42-83-48*

*КГАУ «Камчатский центр охраны труда»
тел. 42-35-04*

