



Администрация города Югорска
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра



Обеспечение безопасных условий и охраны труда женщин

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Город Югорск
2018 год

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.

Ограничение на применение труда женщин



Законодательство устанавливает нормативные требования охраны труда женщин, за невыполнение которых работодатели могут быть привлечены к ответственности.

Статья 253 Трудового кодекса 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 25.02.2000 № 162. Перечень включает более 400 различных видов работ и должностей, при выполнении которых имеют место потенциально опасные и (или) вредные производственные факторы.

В соответствии с п. 1 примечания к Перечню тяжелых работ 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 (аттестацией рабочих мест по условиям труда, проведенной до 01.01.2014).

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 на строительствах 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 п. 2 примечаний к Перечню.

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

Разрешается превышать предельно допустимые нормы нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную во время участия женщины-спортсмена в спортивном мероприятии, если такие нагрузки (ст. 348.9 ТК РФ, Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1):

- необходимы в соответствии с планом подготовки к спортивным соревнованиям;

- не запрещены женщине по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Особенности труда беременных женщин

Беременным женщинам устанавливаются следующие гарантии и компенсации:

- работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины (ст. 93 ТК РФ);

- запрещение ночных, сверхурочных работ и направлений в командировки, а также работ в выходные дни (ст. 96, 99, 259 ТК РФ);

- запрет на применение труда беременных женщин на работах вахтовым методом (ст.298 ТК РФ);



- в соответствии с медицинским заключением снижение норм выработки, норм обслуживания или перевод на другую работу, более легкую и исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст. 254 ТК РФ);

- отпуск по беременности и родам (70 календарных дней до родов и 70 – после родов), в случае многоплодной беременности – 84 дня, в случаях осложненных родов – 86 дней, а при рождении двух и более детей – 110 календарных дней после родов (отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов) (ст.255 ТК РФ);

- предоставление (по заявлению женщины) ежегодного оплачиваемого отпуска перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ);

- запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью (ст. 64 ТК РФ);

- не допускается увольнение беременных женщин по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации предприятия (ст. 261 ТК РФ);

- в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при

предоставления ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска (ст. 261 ТК РФ).

Особенности труда кормящих матерей и матерей, имеющих несовершеннолетних детей



Кроме общих гарантий для кормящих матерей и матерей, имеющих несовершеннолетних детей, предусмотрено следующее:

- перевод женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ);

- по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами (ст. 256 ТК РФ);

- по заявлению женщины, в период пребывания в отпуске по уходу за ребенком, она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (ст. 256 ТК РФ);

- сохранение за работницей места работы (должности) за время отпуска по уходу за ребенком и, кроме того, этот отпуск засчитывается в общий и непрерывный стаж работы, а также в стаж работы по специальности за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях (ст. 256 ТК РФ);

- предоставление женщинам, усыновившим новорожденных детей непосредственно из родильного дома, отпуска на период со дня усыновления и до истечения 70 дней со дня рождения ребенка. А при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения и по их желанию – дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или 3 лет (ст. 257 ТК РФ);

- перерывы для кормления ребенка не реже чем через 3 часа, продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительностью не менее часа (перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка) (ст. 258 ТК РФ);

- запрещение ночных, сверхурочных работ и направлений в командировки женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (ст. 259 ТК РФ);

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ);

- запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с наличием детей (ст. 64 ТК РФ);

- увольнение женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (одиноких матерей – при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида – до 18 лет) по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, когда допускается увольнение (и по основаниям, предусмотренными пунктами 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) (ст. 261 ТК РФ);

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

Иные гарантии и льготы для работающих женщин

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

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

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 06.02.1993 № 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:

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, <u>не должна превышать</u> : - с рабочей поверхности - с пола	1750 кгм 875 кгм

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.

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 (утв. Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28.10.1996 № 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 12.04.2011 № 302н (в последней редакции от 06.02.2018). 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 специальной одеждой, 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.

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.

Оценка условий производственной среды

Согласно п. 2.1.1 СанПиН 2.2.0.555-96 оценка условий производственной среды на рабочем месте конкретной профессии производится на соответствие допустимым уровням. Правилами установлен перечень факторов производственной среды и допустимых уровней концентрации вредных факторов, при которых допускается применение труда женщин.

Присутствие на рабочем месте вредных и опасных химических веществ первого и второго классов опасности, патогенных микроорганизмов, а также

веществ, обладающих аллергенным, гонадотропным, эмбриотропным, канцерогенным, мутагенным и тератогенным действием, является противопоказанием для труда женщин детородного возраста.

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, влечет привлечение работодателя (должностных лиц) к административной ответственности в соответствии со ст. 5.27, 5.27.1 Кодекса об административных правонарушениях РФ.

*Методические рекомендации разработаны
отделом прогнозирования и трудовых отношений
департамента экономического развития и проектного управления
администрации города Югорска*