**Охрана труда женщин**

По закону работодатели обязаны предоставлять женщинам больше гарантий и льгот, чем мужчинам. За нарушение некоторых норм работодателя могут привлечь к уголовной ответственности. В статье - особенности охраны труда женщин, ограничения и правила организации труда беременных. Из статьи вы узнаете: об особенностях охраны труда женщин, в том числе беременных и матерей; о законодательстве по охране труда работниц.   
  
Особенности охраны труда женщин   
Необходимость специального подхода к работающим женщинам вызвана многими факторами. Это ограниченные по сравнению с мужчинами физиологические возможности, особенности психики. Учитываются возможные беременности, кормление грудью, уход за ребенком. Важен и социальный фактор: многие растят детей без отцов, и даже в полных семьях нагрузка на жену несопоставимо выше. По исследованию, проведенному в 2017 году НИУ ВШЭ и РАНХиГС, в семьях с детьми до 5 лет работницы ежедневно тратят на домашние дела 5.3 часа, а мужчины – вдвое меньше.   
Российское законодательство учитывает все это и не уравнивает гендеры в трудовых нагрузках, а напротив, предоставляет большое количество льгот.   
  
Ограничения труда женщин   
Одно из самых важных ограничений установлено в 253 статье ТК. Задействовать работниц на тяжелых работах, во вредных, опасных условиях запрещено. Можно привлекать их к нефизической работе либо на санитарно-бытовое обслуживание. Перечень таких работ представлен в постановлении Правительства РФ от 25.02.2000 № 162. Важно понимать, что руководство организации может все же нанимать женщин на подобные работы – при условии их безопасности, доказанной результатами проведенной СОУТ.   
  
Норма поднятия тяжести для женщин охрана труда   
Что касается предельных норм нагрузок, обратимся к постановлению Правительства РФ от 06.02.1993 № 105.   
Если работнице приходится поднимать и переносить тяжести максимум два раза в час, то их вес не должен превышать 10 кг. Если перенос тяжестей постоянно присутствует, то ограничение 7 кг. Важна и динамическая работа: за час женщина не должна поднимать с пола (то есть, наклоняясь) более 875 кгм, с поверхности – 1750 кгм. Для тех, кто перевозит грузы на тележках, допустимо усилие не больше 10 кг.   
  
Охрана труда беременных женщин   
Право на отпуск, предоставляемый по беременности и родам, установлено в 255 ст. ТК. Его продолжительность зависит от того, как пройдут роды и сколько детей родится. Например, в общем случае длина отпуска 70 дней до и 70 после родов, а если ожидается двойня, то 84 дня до и 110 после. Все это время женщина получает пособие от фонда социального страхования.   
Отпуск после рождения малыша может быть достаточно длинным, до 3 лет. При этом можно одновременно получать пособие и трудиться неполный день либо на дому. После завершения отпуска сотрудница может вернуться на прежнее рабочее место. Если же возникает ситуация «из декрета в декрет», когда совпадают сроки отпусков по беременности и родам и уходу за малышом, законодательство предоставляет сотруднице право выбора вида отпуска и, следовательно, размера пособия (ст. 13 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»).   
Для беременных и матерей с детьми до 3 лет, устраивающихся на новую должность, законодательство запрещает использовать испытательный срок. Беременные не могут быть отправлены в командировки, их нельзя заставить работать в иное время кроме официальной смены. Причем правило запрета сверхурочных распространяется и на матерей до 3 лет: они должны дать письменное согласие на дополнительную работу (259 ст. ТК). Уволить работницу «в положении» нельзя, исключение – полная ликвидация организации.   
Беременных и матерей детей до полутора лет можно переводить на работу с более легкими условиями. Речь идет об уменьшении выработки, нормы обслуживания, либо исключении неблагоприятных факторов. При этом зарплата будет начисляться по-старому, либо возрастет (если оклад на новой должности выше). Если возникает «пауза» при переводе на другое место, наниматель обязан отпустить женщину с работы и сохранить ее заработок. Кроме того, работодатель должен оплачивать дни, затраченные беременной на медицинский профосмотр.   
Правовая основа для такого бережного отношения – 254 статья Трудового Кодекса и Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных сотрудниц, утв. Госкомсанэпиднадзором России 21.12.1993, Минздравом России 23.12.1993.   
Согласно им, работница «в ожидании» не должна поднимать предметы выше плеча, нагибаться, длительно пребывать в статичной позе, нагружающей ноги и живот. Также запрещены работы в наклон (допустимый максимум 15 градусов), труд с упором грудью и брюшной полостью. Отдельное внимание уделено психофизиологическим особенностям беременных: им нельзя трудиться на работах с принудительным ритмом (например, конвейер) и там, где сотрудница постоянно испытывает стресс.   
Перечислим условия, в которых нельзя работать беременным. Это рабочие места, на которых:   
-Производятся потенциально опасные вещества.   
-На персонал воздействуют вещества 1 и 2 класса опасности, а также не имеющие доказанной оценки, промышленные аэрозоли.   
-Присутствуют возбудители инфекционных, грибковых и паразитарных заболеваний.   
-Имеется инфракрасное и ионизирующее излучение, вибрации, ультразвук, шум выше 50-60 БА, резкие перепады давления.   
-Отсутствует дневной свет.   
-Возможны сквозняки и намокание обуви.   
-Прочие гигиенические показатели в производственных помещениях должны быть в рамках норм для жилых помещений.   
Кормящие матери также имеют гарантированные права – в частности, перерывы для кормления или сцеживания. Они оплачиваются как рабочее время и могут по желанию сотрудницы суммироваться. Перерыв должен предоставляться раз в три часа минимум на полчаса. Если детей до 18 месяцев больше одного, перерыв удлиняется до 60 минут.   
  
Дополнительные гарантии   
Для тех, кто проживает не в городе, законодательство предусматривает дополнительные льготы. В частности, это дополнительный оплачиваемый выходной день (1 в месяц). Он положен женщинам из сел и деревень по их письменной просьбе согласно ст. 262 ст. ТК и Постановлению ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».   
Кроме этого, большой «соцпакет» существует для опекунов и многодетных семей.   
  
Досрочная пенсия   
Помимо того, что возраст для выхода на пенсию по старости для женщин меньше, чем для мужчин, у них также есть возможность досрочного выхода на пенсию. Правила предоставления пенсии раньше достижения возраста нетрудоспособности установлены в Федеральном законе от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ “О трудовых пенсиях в Российской Федерации”. Согласно ему, работница должна достигнуть 45-летия и 7,5-летнего стажа на работах, предусмотренных Списком №1 (приложение к закону). Кроме того, для тружениц текстильной сферы есть возможность выйти на пенсию в 50 лет после 20-летнего стажа работы (пп. 4 п.1 № 173-ФЗ).   
  
Законодательство по охране труда женщин   
Российское законодательство в части ОТ женщин динамично развивается. Во внимание принимаются научные исследования и опыт других стран.   
Вопрос правового урегулирования этого вопроса поднимается давно. Международные документы принимаются с 1919 года, уже больше 100 лет.   
Перечислим основные:   
-Конвенции Международной организации труда об охране материнства, о труде женщин в ночное время, о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд.   
-Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.   
-Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод и пр. В РФ функционирует одна из наиболее серьезных систем поддержки работающих женщин, особенно матерей. Это весомое отличие российского законодательства. Например, оплачиваемый отпуск после родов в Израиле – до 3 месяцев, в США – 6 недель. Близкая к России картина в Эстонии – оплачиваемый отпуск там длится 1 год и 4 месяца.

*Источник: энциклопедия по охране труда*