



И. В. Журавлева,

юрист, автор и преподаватель «Школы Кадровика»
при Институте повышения квалификации ИКТ

М. В. Журавлева,

специалист по кадрам

УСЛОВИЯ ДЛЯ РАБОТЫ БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН

Начало. Окончание в № 9 (2013)

Ни для кого не секрет, что здоровье беременной женщины и ее будущего ребенка нуждаются в особой защите. В частности, беременной женщине необходимо предоставить безопасную работу. Учитывая, что в справках, полученных от акушеров, в большинстве случаев просто написано, что необходим перевод «на легкий труд» либо на работу, исключающую «психоэмоциональные нагрузки» и т. п., у работодателя возникает резонный вопрос: какая работа является безопасной и может быть предложена беременной женщине?

Обычная бытовая логика подсказывает, что, видимо, «легкий труд» для женщины, работающей во вредном цехе, должен исключать вредность, имеющуюся в этом цехе. А что может считаться «легким трудом» для офисной работницы? В этих ситуациях недостаточно бытовой логики, необходим формально-правовой подход. Правильный, то есть основанный на нормативных положениях, ответ на эти вопросы содержится в документах, которые проанализированы в предлагаемой вашему вниманию статье.

Трудовым кодексом РФ для работающих беременных женщин установлен целый ряд гарантий и льгот. Например:

1. Работодатель не имеет права:

■ привлекать беременных женщин к работе в ночное время (ч. 5 ст. 96, ч. 1 ст. 259 ТК РФ) и выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 1 ст. 259 ТК РФ), к сверхурочной работе (ч. 5 ст. 99 ТК РФ, ч. 1 ст. 259 ТК РФ) и работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ);

■ направлять беременных работниц в служебные командировки (ч. 1 ст. 259 ТК РФ);



- отзывать беременных работниц из отпуска (ч. 3 ст. 125 ТК РФ);
- заменять положенные беременной работнице ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск денежной компенсацией (ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

2. Работодатель обязан:

- по просьбе беременной женщины устанавливать ей неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю (ч. 1 ст. 93 ТК РФ);
- в соответствии с медицинским заключением и по заявлению беременной женщины снизить нормы выработки, нормы обслуживания либо перевести работницу на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ч. 1 ст. 254 ТК РФ);

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ!

С момента медицинского подтверждения беременности от работы по занимаемой должности освобождаются женщины, работающие:

- в отделениях радионуклидной диагностики (п. 2.4 Типовой инструкции по охране труда для персонала отделений радионуклидной диагностики (утверждена Приказом Минздрава России от 28.01.2002 № 20));
- отделениях лучевой терапии (п. 1.4 Типовой инструкции по охране труда для персонала отделений лучевой терапии (утверждена Приказом Минздрава России от 28.01.2002 № 18));
- рентгеновских отделениях (п. 2.4 Типовой инструкции по охране труда для персонала рентгеновских отделений (утверждена Приказом Минздрава России от 28.01.2002 № 19)).

Освобождение беременных работниц от отдельных видов работ с момента установления беременности предусмотрено и другими санитарными правилами и гигиеническими нормативами.

- до предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, освободить ее от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни (ч. 2 ст. 254 ТК РФ);

- выплатить беременной женщине средний заработок за время прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях (ч. 3 ст. 254 ТК РФ) — разумеется, если это происходило в рабочее время.

Не допускается расторжение трудового договора с беременной женщиной по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (ч. 1 ст. 261 ТК РФ). В случае истечения срока трудового договора в период беременности работодатель обязан по письменному заявлению работницы и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности (ч. 2 ст. 261 ТК РФ).

Охране труда беременных женщин посвящены не только нормы Трудового кодекса РФ, но и ряд других нормативных документов. При этом, однако, проверки выявляют многочисленные нарушения как трудового законодательства, так и законодательства об охране труда в отношении беременных работниц. Чтобы убедиться в этом, достаточно зайти на сайт любой государственной инспекции труда, например, Санкт-Петербургской*:

* URL: <http://git78.rastrud.ru/@itwork/23072.shtml>.



Извлечение
из Мер, принимаемых в Государственной инспекции труда
в городе Санкт-Петербурге по защите трудовых прав беременных женщин,
женщин находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет

Беременные женщины, женщины, имеющие детей, находятся под особой защитой государства. Обеспечение соблюдения и защиты, трудовых прав женщин является одним из приоритетных направлений надзора и контроля Государственной инспекции труда. Проведенными проверками выявлены значительные нарушения трудовых прав работающих женщин, в том числе в части охраны труда:

- случаи нарушения сроков выплаты пособия по беременности и родам, пособия по уходу за ребенком и др.
- нарушение установленного порядка приема на работу женщин, связанные с не заключением с ними письменного трудового договора и приказа о приеме на работу (нарушение статей 67, 68 Трудового кодекса РФ).
- нарушение порядка расторжения трудовых договоров, применения дисциплинарных взысканий и произведения расчета в соответствии с трудовым законодательством (нарушение статей 77, 140, 193 и 261 Трудового кодекса РФ).
- непредоставление дополнительных оплачиваемых отпусков за работу во вредных и (или) опасных условиях труда либо предоставление их меньшей продолжительности, чем это установлено Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (нарушение статьи 117 Трудового кодекса РФ).
- нарушение Норм предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, которые установлены постановлением Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 года № 105 (нарушение части 3 статьи 253 Трудового кодекса РФ).
- нарушение режима труда и отдыха, в том числе об установлении 36 часовой рабочей недели (нарушение статьи 320 Трудового кодекса РФ).
- нарушение работодателями требований Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 года № 162 и, как следствие, факты применения труда женщин на запрещенных работах.

Серьезной проблемой остается вопрос принуждения беременных женщин к увольнению. В практике часто встречаются ситуации, когда начальник, буквально заставляя беременную женщину написать заявление на увольнение по собственному желанию, утверждает, что в случае отказа уволит ее за неисполнение трудовых обязанностей. Увеличилось количество обращений женщин по вопросу, связанному с прекращением срочного трудового договора.

Инспекцией ведется реестр беременных женщин, женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, обратившихся с вопросом о нарушении трудовых прав работодателями. Основным вопросом, с которым обращались женщины, — это невыплата или несвоевременная выплата пособия по уходу за ребенком, выплачиваемого до достижения им возраста полутора лет. Так, из 194 обратившихся женщин 138 обратилось в связи с невыплатой данного вида пособий, что составляет 71 % от общего числа обратившихся.

Кроме грубейших нарушений законодательства о труде, Государственной инспекцией труда выявлено большое количество нарушений законодательства об охране труда в отношении женщин.



В Инспекции осуществляется личный прием беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Прием беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет, осуществляется вне очереди.

СРАВНЕНИЕ ГИГИЕНИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ И САНИТАРНЫХ ПРАВИЛ

С целью исключения нарушений и учета всех требований по созданию условий безопасного и гигиенически рационального обустройства рабочих мест беременных женщин мы проанализировали и сравнили два документа:

■ Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин (утверждены Госкомсанэпиднадзором России 21.12.1993 и Минздравом России 23.12.1993; далее — Гигиенические рекомендации);

■ СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы» (утверждены Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28.10.1996 № 32; далее — Санитарные правила).

Цели и область применения

Основной целью разработки и применения **Гигиенических рекомендаций** является помощь в создании условий гигиенически рационального трудоустройства беременных работниц, то есть оптимальной величины рабочей нагрузки (физической, нервно-эмоциональной) и оптимальных условий производственной среды, которые у практически здоровых женщин не должны вызывать отклонений в организме в период беременности и не должны сказываться отрицательно на течении родов, послеродового периода, лактации, на состоянии внутриутробного плода, на физическом и психическом развитии и заболеваемости рожденных детей.

Область применения Гигиенических рекомендаций обширная. Они предназначены не только для работодателей — организаций всех видов собственности, но и для органов страховой медицины, профсоюзных органов, специалистов по охране и научной организации труда, врачей акушеров-гинекологов,

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ!

Согласно Гигиеническим рекомендациям беременным работницам устанавливается дифференцированная норма выработки со снижением в среднем до 40 % от постоянной нормы с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Эта норма получила развитие в Трудовом кодексе РФ: согласно чч. 1, 2 ст. 254 ТК РФ беременным женщинам, в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению, снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

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 за счет средств работодателя.



цеховых врачей, санитарных врачей по гигиене труда центров Госсанэпиднадзора при решении вопросов трудоустройства беременных женщин с нормально протекающей беременностью, а также при осуществлении контроля за условиями их труда и отдыха.

Целью разработки **Санитарных правил** является предотвращение негативных последствий применения труда женщин в условиях производства, создание гигиенически безопасных условий труда с учетом анатомо-физиологических особенностей их организма, сохранение здоровья работающих женщин на основе комплексной гигиенической оценки вредных факторов производственной среды и трудового процесса.

Санитарные правила **распространяются** на предприятия, учреждения и организации всех форм собственности независимо от сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности, в которых применяется труд женщин.

Требования к условиям труда женщин в период беременности изложены в разделе 4 Санитарных правил.

Пунктом 1.11 Санитарных правил предусмотрено, что 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 и разделу 4 Санитарных правил.

Внимательное изучение Гигиенических рекомендаций и применение норм этого документа в сочетании с требованиями раздела 4 Санитарных правил позволит создать необходимые условия для работы беременных женщин в организации.

В разделе «Общие положения» Гигиенических рекомендаций указано, что при наличии на рабочих местах нескольких факторов оптимальными условиями труда считаются такие, когда все без исключения факторы (показатели) производственной среды по своему воздействию являются оптимальными. В случае, когда среди оптимальных уровней имеется один фактор и более с допустимым уровнем, такие условия следует относить к допустимым.

Требования, предъявляемые к технологическим операциям, оборудованию и производственной среде, предназначенным для труда беременных женщин

Санитарными правилами (п. 4.1) и Гигиеническими рекомендациями (абзац 1 раздела «Гигиенические критерии технологических операций, оборудования, производственной среды») предусмотрено, что технологические процессы и оборудование, предназначенные для труда беременных женщин, **не должны быть источником повышенных уровней физических, химических, биологических и психофизиологических факторов.**

Величины физических нагрузок представлены в таблицах, содержание которых не отличается, так как нормативы, приведенные в таблицах, рассчитаны на основании норм одного документа — Постановления Совета



Министров — Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

Но при этом в Гигиенических рекомендациях речь идет об **оптимальных** (то есть наиболее благоприятных, лучших из возможных) величинах физических нагрузок для беременных женщин, а в Санитарных правилах — о **допустимых**, из чего следует, что **превышение указанных в таблице величин физических нагрузок недопустимо** (см. таблицу 1 на с. 94).

Пунктом 4.1.2 Санитарных правил, формулировка которого практически не отличается от соответствующей нормы Гигиенических рекомендаций, установлен **запрет для беременных женщин на выполнение производственных операций**, связанных:

- 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 градусов.

Также запрет установлен на работы на оборудовании, использующем ножную педаль управления, на конвейере с принудительным ритмом и работы, сопровождающиеся нервно-эмоциональным напряжением.

ПРИМЕЧАНИЕ НАУЧНОГО РЕДАКТОРА

Приводя указанную выше норму, Гигиенические рекомендации ссылаются на Гигиеническую классификацию труда (по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса) (утверждена Минздравом СССР 12.08.1986 № 4137-86). Этот документ утратил силу, в настоящее время действует Руководство Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (утверждено Роспотребнадзором 29.07.2005).

Согласно п. 4.1.3 Санитарных правил, который также основан на соответствующей норме Гигиенических рекомендаций, технологические операции, подходящие для выполнения беременными женщинами, выбираются из числа имеющихся на предприятии (или не свойственных данному предприятию) при условии, что они удовлетворяют показателям допустимой трудовой нагрузки.

В обоих документах приводится **перечень работ, которые могут выполнять беременные женщины**: легкие операции по сборке, сортировке, упаковке, удовлетворяющие гигиеническим требованиям к трудовому процессу, организации рабочего места и производственной среде.

При этом Санитарные правила ссылаются на таблицы, в которых приведены допустимые величины физических нагрузок для беременных женщин (см. табл. 1), показатели допустимой трудовой нагрузки для женщин в период беременности (таблица 2 на с. 94) и гигиенические показатели оптимальных условий производственной среды, о которых речь пойдет чуть позже.



Заметим, что и в данном случае в Гигиенических требованиях речь идет о профессиографических критериях **оптимальной** трудовой нагрузки, в Санитарных правилах — о показателях **допустимой** трудовой нагрузки, что опять-таки подчеркивает недопустимость их превышения.

И в том, и в другом документе приводятся таблицы, которые отличаются только названием: «Профессиональные критерии **оптимальной** трудовой нагрузки» и «Показатели **допустимой** трудовой нагрузки для женщин в период беременности», содержание таблиц идентично (см. табл. 2).

Таблица 1

ДОПУСТИМЫЕ ВЕЛИЧИНЫ ФИЗИЧЕСКИХ НАГРУЗОК ДЛЯ БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН

№ п/п	Характер работы	Масса груза*, кг
1	Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	2,5
2	Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены	1,25
3	Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа рабочей смены на расстоянии до 5 м, не должна превышать: <ul style="list-style-type: none"> ■ с рабочей поверхности ■ с пола 	60 подъем с пола не допускается
4	Суммарная масса грузов, перемещаемых за 8-часовую рабочую смену, составляет: <ul style="list-style-type: none"> ■ с рабочей поверхности 	480

* В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

Таблица 2

ПОКАЗАТЕЛИ ДОПУСТИМОЙ ТРУДОВОЙ НАГРУЗКИ ДЛЯ ЖЕНЩИН В ПЕРИОД БЕРЕМЕННОСТИ

№ п/п	Показатель трудовой нагрузки	Уровни
1	Степень механизации	Труд полностью механизирован
2	Рабочая поза	Свободная
3	Ходьба за смену, км	До 2
4	Характер рабочих движений руками	Простые стереотипные
5	Темп движений	Свободный
6	Число рабочих операций в течение смены	10 и более
7	Продолжительность выполнения повторяющихся операций, сек	100
8	Длительность сосредоточенного наблюдения, в % времени смены	До 25
9	Плотность сообщений, сигналов в среднем за час	До 60
10	Размер объекта зрительного различения (категория зрительных работ)	Более 5 мм, работа малоточная, грубая
11	Сменность	Утренняя

В следующей части статьи мы продолжим сравнение Гигиенических рекомендаций и Санитарных правил и, в частности, рассмотрим гигиенические критерии (показатели) оптимальных условий производственной среды, а также требования, предъявляемые к организации рабочего места беременной женщины. ✓