



### **Основные требования к женскому труду**

Требования к организации условий труда женщин в период беременности и кормления ребенка с 01.01.2021 закреплены разделом VII Санитарно-эпидемиологических требований к условиям труда (СП 2.2.3670-20). Этот СанПин утвержден постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020г. №40 и будет действовать до 01.01.2027 г. То есть, 6 лет.

Условия труда женщин в период беременности и кормления ребенка должны соответствовать допустимым условиям труда.

Беременные женщины и в период кормления ребенка не должны выполнять производственные операции, связанные с:

- подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса;
- подъемом предметов труда с пола;
- статическим напряжением мышц ног и брюшного пресса;
- вынужденной рабочей позой (на корточках, на коленях, согнувшись, упором животом и грудью в оборудование и предметы труда).

Для беременных женщин должны быть исключены работы:

- на оборудовании, использующем ножную педаль управления;
- на конвейере с принудительным ритмом работы, сопровождающиеся превышением гигиенических нормативов по показателям напряженности трудового процесса.

Кроме того, беременных и кормящих женщин не допускают к выполнению работ, связанных с воздействием возбудителей инфекционных, паразитарных и грибковых заболеваний. Также такие женщины не должны трудиться в

условиях воздействия источников инфракрасного излучения. Для беременных и кормящих женщин исключают условия труда с превышением гигиенических нормативов по показателям влажности. Также для женщин в период беременности запрещена работа в условиях резких перепадов барометрического давления.

### **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, распыляют аэрозоли, есть вибрация и ультразвуковой фон; испытывать нервно-эмоциональное напряжение и т. д.

### **Допустимые трудовые нагрузки для беременных женщин**

<b>Показатель трудовой нагрузки</b>	<b>Уровни</b>
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

<b>Что может делать</b>	<b>Масса груза, кг</b>
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 многих женщин работа предполагает использование персонального компьютера в течение практически всего рабочего дня. При этом Трудовой кодекс РФ предусматривает для беременных женщин работу без воздействия неблагоприятных факторов либо снижение норм выработки.

Обязан ли в этом случае работодатель перевести сотрудницу временно на другую должность (без работы на ПК либо с меньшим временем работы на нем) или сократить рабочий день в текущей должности?

Оказывается, нет. Такой перевод для работодателя не обязателен (письмо Минтруда от 25.02.2021 № 15-0/ООГ-471).

Дело в том, что разд. VII санитарных правил 2.2.3670-20 не установлено каких-либо ограничений или запретов, связанных с осуществлением трудовой деятельности на персональных компьютерах беременными женщинами.

Однако Минтруд отметил, что при наличии соответствующего мед. заключения у беременной работодатель обязан в том числе перевести её на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов.

### 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).

**Напомним, что в случае нарушения своих прав беременная работница может обратиться в трудовую инспекцию либо в суд. Как показывает практика, чаще всего судьи становятся на сторону женщин.**