**ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН**

**Влияние вредных производственных факторов на здоровье и репродуктивную функцию женщин**

Проблемы охраны труда женщин обусловлены влиянием вредных и опасных производственных факторов на женский организм. Многие химические, биологические и физические факторы производственной среды оказывают негативное воздействие на репродуктивную функцию женщин.

К *специфическим критериям*нарушения репродуктивного здоровья женщин относятся:

- повреждения, вызывающие снижение способности к оплодотворению (бесплодие);

- повреждения, приводящие к возникновению аномальных продуктов зачатия, в результате чего возможны: спонтанный аборт или роды мертвого плода, внематочная беременность, пузырчатый занос и др.;

- врожденные пороки развития плода;

- повреждение плода и новорожденного, обусловленные производственной травмой или профессиональным заболеванием;

- нарушение лактации у кормящих женщин;

- возникновение нарушений здоровья у потомства в форме задержки физического или психического развития, возникновения новообразований и др.

Нарушениями репродуктивного здоровья у женщин, относящимися к числу *профессиональных заболеваний,*являются:

- опущение и выпадение женских половых органов при тяжелой физической работе;

- злокачественные новообразования женских половых органов и молочной железы при воздействии на организм канцерогенных факторов.

К числу *профессионально обусловленных нарушений*репродуктивного здоровья женщин относятся неспецифические воспалительные гинекологические заболевания при работе на холоде, нарушения менструальной функции, дисплазия и лейкоплакия шейки матки, новообразования женских половых органов при воздействии факторов, обладающих мутагенным эффектом действия.

Некоторые промышленные яды, вибрация, вынужденное поло­жение тела, чрезмерное физическое напряжение, ионизирующее из­лучение оказывают на женщин более неблагоприятное воздействие, чем на мужчин, работающих в тех же условиях. Рассмотрим некоторые.

Химические факторы, оказывающие влияние на репродуктивное здоровье, называют репродуктивными токсикантами; они способны вызывать нарушения в половых железах (яичниках и семенниках), влиять на выработку половых гормонов как в половых железах, так и в гипофизе, нарушать процессы эмбриогенеза. Репродуктивные токсиканты опасны тем, что способны вызывать отдалённые эффекты: к ним относятся гонадотропный эффект (воздействие на овогенез у женщин и на сперматогенез у мужчин), эмбриотропный эффект (нарушения внутриутробного развития плода; может быть тератогенным – возникновение нарушений органов и систем в постнатальном периоде, и эмбриотоксическим – гибель плода, снижение его размеров и массы при нормальной дифференцировке тканей); мутагенный эффект (повреждение генетических структур организма); канцерогенный эффект (развитие доброкачественных и злокачественных новообразований).

Большое значение в охране здоровья женщин, в частности беременных, имеют промышленные яды, которые способныпроникать через плацентарный барьер, тем самым нарушая развитие плода. К примеру, к таким относятся углеводороды ароматиче­ского ряда и их производные, свинец, ртуть, мышьяк.

Из многих физических факторов, влияние которых возможно в производственных условиях, наиболее выраженное неблагоприятное действие на женскую половую сферу имеет ионизирующее излучение. Различные нарушения овариально-менструальной функции обнаруживаются у работающих женщин под влиянием даже сравнительно незначительных доз (нарушения менструального цикла, меноррагии). Неблагоприятное влияние ионизирующего излучения на плод (возникновение различиях аномалий развития и снижение жизнеспособности плода) обусловлено, с одной стороны, его воздействием на женщину в период беременности (особо опасно облучение в ранние ее периоды), с другой – задержкой в организме беременной женщины радиоактивного вещества, которое может переходить через плаценту в организм плода (внутреннее облучение). Нельзя забывать также и о том, что ионизирующее излучение оказывает мутагенное действие.

Экспериментальные исследования подтверждают неблагоприятное влияние еще одного физического фактора – вибрации органы репродуктивной системы (развитие дегенеративных изменений в яичниках, матке). Повышенная частота опущений и выпадений половых органов отмечена у женщин, подвергающихся воздействию низкочастотной толчкообразной вибрации (водители грузовых машин, проводницы железнодорожных вагонов, электросварщицы). Следует также отметить большую общую чувствительность женщин к воздействию вибрации, что объясняется, но всей вероятности, большей лабильностью их вегетативной нервной системы.

Физическое напряжение и вынужденное положение телав тече­ние длительного времени может вызвать у женщин смещение внутрен­них органов, застойные явления в области малого таза и обострения воспалительных процессов. Подъем и переноска тяжести неблагоприятно влияют на овариально-менструальную функцию, а также на детородную функцию (повышение частоты осложнений беременности, самопроизвольных выкидышей) и на уровень гинекологической заболеваемости, способствуют развитию опущений внутренних половых органов и ретрофлексии матки.

Таким образом, влияние неблагоприятных профессиональных факторов может сказываться на специфических функциях женского организма - овариально-менструальной, детородной, а также и на потомстве. Кроме того, женский организм в целом в ряде случаев оказывается более чувствительным к профессиональным вредностям, чем мужской. Последнее обусловлено как его анатомо-физиологическими особенностями, так и социально-бытовыми условиями. Следовательно, это вызывает необходимость более детального рассмотрения вопросов по охране труда женщин и разработки соответствующей системы мер.

**Система охраны труда женщин**

**Охрана труда женщин –** это система правовых мероприятий, установленная специальными нормами (в дополнение к общим нормам охраны труда), обеспечивающая с учетом физиологических особенностей женского организма, его материнской функции безопасность условий труда для организма матери (будущей матери) и ее потомства.

Необходимость охраны труда женщин закреплена в документах международных организаций, в частности в конвенциях Международной организации труда:

* Конвенция МОТ № 3 об охране материнства (1919 г.);
* Конвенция МОТ № 4 о труде женщин в ночное время (1919 г.);
* Конвенция МОТ № 41 (пересмотренная) о труде женщин в ночное время (1934 г.);
* Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод (1950 г.);
* Конвенция МОТ № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд (1951 г.);
* Декларация МОТ о равенстве возможностей и обращения в отношении трудящихся женщин (1975 г.);
* Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 г.) и др.

В Российской Федерации система охраны здоровья женщины включает ряд законов и подзаконных актов, как общих, так и целенаправленных:

* Конституция Российской Федерации;
* Трудовой кодекс Российской Федерации;
* Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 "Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин";
* Постановление Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»;
* СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин».

Нормы об охране труда женщин условно делят на 2 группы:

1. распространяющиеся на всех работающих женщин;
2. содержащие дополнительные гарантии по охране труда для женщин, выполняющих функцию материнства.

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН**

Необходимость специального подхода ко всем работающим женщинам вызвана многими факторами. Это ограниченные по сравнению с мужчинами физиологические возможности, особенности психики. Учитываются возможные беременности, кормление грудью, уход за ребенком. Трудовой кодекс РФ содержит нормы, касающиеся особенностей регулирования труда женщин (глава 41 ТК РФ). Данные нормы либо частично ограничивают применение общих правил, либо предусматривают для этих работниц дополнительные правила (ст. 251 ТК РФ). Так, для того чтобы женщины с семейными обязанностями, состоящие в трудовых правоотношениях, могли исполнять семейные обязанности по содержанию и воспитанию несовершеннолетних детей, в трудовом законодательстве для них предусмотрены дополнительные гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора, льготы и преимущества в области рабочего времени и времени отдыха, а также особые меры по охране труда.

**Особенности охраны труда женщин**

Особенности труда женщин отражены в главе 41 Трудового кодекса РФ. Со­глас­но ст. 253 ТК РФ жен­щи­ны не долж­ны при­вле­кать­ся к ра­бо­там во вред­ных или опас­ных усло­ви­ях труда, под­зем­ным ра­бо­там. Ис­клю­че­ни­я­ми в дан­ных слу­ча­ях могут быть нефи­зи­че­ские ра­бо­ты и са­ни­тар­но-бы­то­вое об­слу­живание.

По­ста­нов­ле­ни­ем Пра­ви­тель­ства РФ от 25.02.2000 № 162 утвер­жден пе­ре­чень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, за­пре­щен­ных для жен­щин. Среди про­фес­сий, вклю­чен­ных в этот Пе­ре­чень, на­при­мер, мон­таж­ник гор­но­го обо­ру­до­ва­ния, плот­ник, сле­сарь-сан­тех­ник и другие. Од­на­ко, со­глас­но при­ме­ча­нию к Пе­реч­ню, жен­щи­на может быть до­пу­ще­на к этим ра­бо­там при на­ли­чии:

* под­твер­жде­ния без­опас­но­сти усло­вий труда ре­зуль­та­та­ми спе­циальной о­цен­ки условий труда;
* по­ло­жи­тель­но­го за­клю­че­ния гос­ударственной экс­пер­ти­зы усло­вий труда;
* по­ло­жи­тель­но­го за­клю­че­ния тер­ри­то­ри­аль­но­го ор­га­на Ро­спо­треб­над­зо­ра.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предель­но допустимые для них нормы. Постановлением Правительства РФ от 06.02.1993 №105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» установлены следующие нормы:

* Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до двух раз в час) – 10 кг;
* Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены – 7кг;
* Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать с рабочей поверхности – 1750 кг, а с пола – 875 кг;
* При перемещении грузов на тележках или в контей­нерах прилагаемое усилие не должно превышать – 10 кг.

\*в массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки

Уста­нов­ле­ны огра­ни­че­ния и для женщин, ра­бо­та­ю­щих в сель­ской мест­но­сти (По­ста­нов­ле­ние ВС РСФСР от 01.11.1990 №298/3-I):

* жен­щи­ны до 35 лет не до­пус­ка­ют­ся к тру­до­вой де­я­тель­но­сти, в ко­то­рой при­ме­ня­ют­ся дез­ин­фи­ци­ру­ю­щие сред­ства, пе­сти­ци­ды и ядо­хи­ми­ка­ты;
* бе­ре­мен­ным жен­щи­нам вовсе за­пре­ще­на ра­бо­та в сфе­рах рас­те­ние­вод­ства и жи­вот­но­вод­ства;
* жен­щи­ны не могут обу­чать­ся и ра­бо­тать в ка­че­стве трак­то­ри­ста- ма­ши­ни­ста, во­ди­те­ля гру­зо­вых ав­то­ма­шин.

Имеются ограничения на привлечение женщин к работам в ночное время, за исключением тех отраслей экономики, где это вызывается особой необходимостью и разрешается в качестве временной меры.

Требования, предъявляемые к ор­га­ни­за­ции ра­бо­че­го места жен­щи­н рассмотрены в СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин», где предусмотрены нормы в от­но­ше­нии:

* тем­пе­ра­ту­ры воз­ду­ха на ра­бо­чем месте;
* тру­до­вой на­груз­ки;
* усло­вий труда для бе­ре­мен­ных жен­щин и др.

**Охрана труда беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет**

Система охраны труда беременных женщин имеет свои особенности. Женщины не могут подвергаться дискриминации по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Запрет на дискриминацию прописан в части 3 ст. 64 Трудового кодекса РФ; а уголовная ответственность за дискриминацию в ст. 145 Уголовного Кодекса РФ.

В соответствии со 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. Также со времени установления беременности женщин переводят на работы, не связанные с использованием ПЭВМ, или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3-х часов за рабочую смену) (п. 13.2 СанПин 2.2.2/2.4.1340-03).

 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.

 При прохождении обязательного диспансерного наблюдения в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, 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.

В ст. 255 ТК РФ прописано, что женщинам по их заявлению и на основании выданного в установ­ленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Срок отпуска по беременности и родам

|  |  |
| --- | --- |
| **Обычные роды** | * 70 дней до родов
* 70 дней после родов
 |
|  **Осложнённые роды** | * 70 дней до родов
* 86 дней после родов
 |
|  **Многоплодная беременность** | * 84 дней до родов
* 110 дней после родов
 |

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предо­ставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Особенности предоставления отпуска по уходу за ребенком оговорены в ст.256 ТК РФ: по заявлению женщины, во время нахождения 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. Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непре­рывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения трудовой пенсии по старости).

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, ТК РФ (ст.258) определяет помимо перерывов для отдыха и питания до­полнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые *3 часа* продолжительностью *не менее 30 минут* каждый. При наличии у работающей женщины двух или более детей в воз­расте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается *не менее 1 часа*. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммиро­ванном виде переносятся как на начало, так и 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.

Беременных женщин также запрещается направлять в служебные командировки, привле­кать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. 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*, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными акта­ми Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в воз­расте *до трех лет*, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Вышеперечисленные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте *до 5 (пяти) лет*, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

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.

Расторжение трудового договора не допускается (Ст. 261 ТК РФ):

* с беременной работницей;
* с женщиной, имеющей детей до 3 лет;
* с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка в возрасте до 14 лет;
* с другим лицом, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка в возрасте до 14 лет;
* с единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

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. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запро­су работодателя, но не чаще, чем *1 раз в три месяца*, представлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности.

Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой до­говор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Также Трудовой Кодекс прописывает дополнительные гарантии для женщин, работающих в сельской местности, они имеют право на:

* на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;
* на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;
* на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

В статьях 262.1, 262.2, 263 ТК РФ указываются особенности предоставления отпусков для следующих категорий:

1. **для лица, воспитывающих детей-инвалидов****:** одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.
2. **для работников, имеющих трех и более детей**в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.
3. **для работников**, имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работников, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отца, воспитывающего ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному 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.

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, на­правление и служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

**Гигиенические требования к условиям труда женщин**

Гигиенические требования к производственным процессам, оборудованию, основным рабочим местам, трудовому процессу, производственной среде и санитарно-бытовому обеспечению работающих женщин в целях охраны их здоровья регламентирует СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин». Эти требования являются обязательными для руководителей организаций, индивидуальных предпринимателей, а также проектных организаций, разрабатывающих проекты строительства и реконструкции предприятий.

Для практически здоровых женщин на предприятиях всех видов собственности должны предоставляться рабочие места с допустимыми условиями труда. 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 Министерства здравоохранения Российской Федерации. Женщины, поступающие на работы, не предусмотренные Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации, подлежат предварительному медицинскому осмотру терапевтом и акушером-гинекологом.

Все женщины - 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.

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.

Технологические операции, подходящие для выполнения беременными женщинами, выбираются из числа имеющихся на предприятии (или не свойственных данному предприятию), при условии, что они удовлетворяют показателям допустимых условий труда. К таким работам могут быть отнесены легкие операции по сборке, сортировке, упаковке и др. Технологические процессы и оборудование, предназначенные для труда беременных женщин, не должны быть источником повышенных уровней физических, химических, биологических и психофизиологических факторов.

Допустимые величины физических нагрузок для беременных женщин

|  |  |
| --- | --- |
| Характер работы | Масса груза, кг |
| Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другойработой (до 2-х раз в час) | 2,5 |
| Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены | 1,25 |
| Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждогочаса рабочей смены на расстояние до 5 м, не должнапревышать: - с рабочей поверхности- с пола | 60не допускается |
| Суммарная масса грузов, перемещаемых за 8-часовую рабочую смену, составляет: с рабочей поверхности | 480 |

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°. Для беременных женщин должны быть исключены работы на оборудовании, использующем ножную педаль управления, на конвейере с принудительным ритмом работы, сопровождающиеся нервно-эмоциональным напряжением.

Показатели допустимой трудовой нагрузки для женщин
в период беременности

|  |  |
| --- | --- |
| Показатель трудовой нагрузки | Уровни |
| Степень механизации | полностьюмеханизирован |
| Рабочая поза | Свободная |
| Ходьба за смену, км | до 2 |
| Характер рабочих движений руками | Простыестереотипные |
| Темп движений | Свободный |
| Число рабочих операций в течение смены | 10 и более |
| Продолжительность выполнения повторяющихся операций, сек | 100 |
| Длительность сосредоточенного наблюдения, % времени смены | до 25 |
| Плотность сообщений, сигналов в среднем за час | до 60 |
| Размер объекта зрительного различения (категория зрительных работ) | более 5 мм,работа мало-точная, грубая |
| Сменность | Утренняя |

Не допускаются беременные женщины к выполнению работ, связанных с воздействием возбудителей инфекционных, паразитарных и грибковых заболеваний, исключаются виды деятельности, связанные с намоканием одежды и обуви, работы на сквозняке.

Гигиенические показатели оптимальных условий производственной среды для беременных женщин имеют свои особенности; так, химические и физические факторы на рабочих местах беременных женщин должны составлять:

* химические вещества - отсутствие;
* промышленные аэрозоли - отсутствие;
* вибрация (общая и локальная) - отсутствие;
* производственный шум - 50-60 дБа;
* температура воздуха в холодный период года 22-24°С;
* температура воздуха в теплый период года 23-25°С;
* относительная влажность воздуха - 40-60% и др.

В настоящее время множество производственных операций связано с работой за компьютером. Женщины со времени установления беременности переводятся на работы, не связанные с использованием ПЭВМ, или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену) при условии соблюдения оптимальных параметров производственных факторов. Рабочее место, в этом случае, оборудуется специальным регулируемым по высоте и наклону, стулом, сиденье и спинка которого должны быть покрыты полумягким нескользящим материалом. Следует предусмотреть наличие подставки для ног, вырез в столешнице стола для корпуса.

Все женщины, работающие в производстве, должны быть обеспечены спецодеждой, 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.

Следует помнить, что, выполняя предусмотренные нормативными документами мероприятия, работодатель способствует сохранению здоровья будущей мамы и ребенка.

**О Национальной стратегии действий в интересах женщин**

Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017 - 2022 годы утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 08.03.2017 №410-р.

Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017 - 2022 годы определяет основные направления государственной политики в отношении женщин и нацелена на реализацию принципа равных прав и свобод мужчины и женщины, и создание равных возможностей для их реализации женщинами в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, общепризнанными принципами и нормами международного права, международными договорами Российской Федерации.

Стратегию планируется реализовать в два этапа.

**На I этапе** (2017-2018 годы) предусматривается разработка механизмов реализации Стратегии; информационно-аналитического, правового и кадрового обеспечения государственной политики в интересах женщин.

**На II этапе** (2019-2022 годы) предусматривается реализация мер по улучшению положения женщин в политической, экономической, социальной и культурной сферах.

К 2022 году в результате реализации Стратегии будут созданы условия для:

* увеличения выявляемости злокачественных новообразований у женщин на I - II стадии и повышения доступности квалифицированной медицинской помощи;
* усиления профилактики профессиональных заболеваний у женщин и увеличения их выявляемости на ранних этапах;
* снижения уровня материнской смертности;
* дальнейшего снижения числа абортов;
* сокращения разницы в оплате труда мужчин и женщин;
* увеличения числа женщин, являющихся учредителями или руководителями субъектов малого и среднего предпринимательства, в том числе социального предпринимательства, и самозанятых женщин;
* сокращения числа рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых работают женщины;
* сокращения числа случаев насилия в отношении женщин;
* увеличения доли женщин среди лиц, замещающих должности государственной гражданской службы и муниципальной службы, а также доли женщин среди членов политических партий и организаций;
* более полного отражения в системе статистического наблюдения данных, характеризующих положение женщин в политической, экономической, социальной и культурной сферах.

Реализация Стратегии будет финансироваться в рамках действующих государственных программ.

Вопросы

1. Актуальность вопроса «Охрана труда женщин»: основные проблемы, состояние и социальная защита женщин в сфере труда.
2. Понятие о репродуктивном здоровье женщины. Факторы, влияющие на репродуктивное здоровье.
3. Основные вредные производственные факторы, влияющие на здоровье и репродуктивную функцию женщины.
4. Физические факторы производственной среды, их влияние на здоровье женщины. Требования к условиям труда женщин при воздействии физических факторов.
5. Влияние на женщин общей вибрации. Профилактика вибрационного воздействия.
6. Репродуктивная токсичность. Вещества, токсичные для репродуктивной функции женщин, последствия их воздействия.
7. Система охраны труда женщин: понятие, общие положения.
8. Основные положения технических нормативных правовых актов, которые применяются при оценке условий труда женщин, подвергающихся воздействию вредных производственных факторов.
9. Правовые особенности регулирования труда женщин.
10. Особенности охраны труда женщин.
11. Охрана труда беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.
12. Гигиенические требования к психофизиологическим факторам трудового процесса (тяжесть, напряженность) женщин.
13. Требования к организации рабочих мест женщин, беременных женщин.
14. Особенности санитарно-бытового и медико-санитарного обеспечения работающих женщин.
15. Критерии безопасного труда женщин в период беременности. Гигиенические требования к условиям труда беременных женщин.
16. Организация контроля за состоянием условий труда женщин, беременных женщин.
17. Регулирование трудовых отношений с женщинами, беременными, женщинами с детьми.