**Охрана труда беременной женщины**

Бе­ре­мен­ная жен­щи­на на­хо­дит­ся под осо­бой охра­ной тру­до­во­го за­ко­на. Осо­бен­но­сти ее «по­ло­же­ния» непо­сред­ствен­но вли­я­ют на ор­га­ни­за­цию ее труда. Со­глас­но [ст. 254 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=201079&dst=101604&demo=1) если бе­ре­мен­ная пред­ста­вит ме­ди­цин­ское за­клю­че­ние и со­от­вет­ству­ю­щее за­яв­ле­ние, на ра­бо­то­да­те­ля воз­ла­га­ет­ся обя­зан­ность мак­си­маль­но сни­зить воз­дей­ствие на нее в тру­до­вой де­я­тель­но­сти небла­го­при­ят­ных фак­то­ров про­из­вод­ствен­ной среды. Для этого бе­ре­мен­ной может быть:

* сни­же­на норма вы­ра­бот­ки или об­слу­жи­ва­ния;
* пред­ло­жен пе­ре­вод на дру­гую ра­бо­ту, ко­то­рая будет ис­клю­чать вред­ное воз­дей­ствие, с со­хра­не­ни­ем преж­не­го сред­не­го за­ра­бот­ка. На пе­ри­од до предо­став­ле­ния бе­ре­мен­ной такой ра­бо­ты она осво­бож­да­ет­ся от ра­бо­ты, сред­ний за­ра­бо­ток за ней также со­хра­ня­ет­ся.

Бе­ре­мен­ная не долж­на при­вле­кать­ся к ноч­ным и сверх­уроч­ным ра­бо­там ([ч. 1 ст. 259 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=201079&dst=101630&demo=1)), ра­бо­там вах­то­вым ме­то­дом ([ст. 298 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=201079&dst=101752&demo=1)). Бе­ре­мен­ным жен­щи­нам за­пре­щен труд, свя­зан­ный с рас­те­ние­вод­ством и жи­вот­но­вод­ством. С мо­мен­та уста­нов­ле­ния бе­ре­мен­но­сти жен­щи­на не до­пус­ка­ет­ся к лет­ной и дис­пет­чер­ской ра­бо­те, не может быть борт­про­вод­ни­ком.

[Сан­ПиН 2.2.2/2.4.1340-03](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=203301&demo=1) пред­пи­сы­ва­ют осво­бож­дать бе­ре­мен­ную жен­щи­ну от ра­бо­ты с ком­пью­те­ром и пе­ре­во­дить на ра­бо­ты, ко­то­рые не будут свя­за­ны с ис­поль­зо­ва­ни­ем ПК, либо, если это невоз­мож­но, огра­ни­чи­вать время ее ра­бо­ты с ПК в пре­де­лах трех часов за смену.

[Со­глас­но Сан­ПиН 2.​2.​0.​555-96](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=94955&demo=1) ис­клю­ча­ет­ся до­пуск бе­ре­мен­ных жен­щин к ра­бо­там, свя­зан­ным с:

* воз­дей­стви­ем воз­бу­ди­те­лей за­бо­ле­ва­ний;
* подъ­емом пред­ме­тов с пола, а также выше уров­ня пле­че­во­го пояса;
* ин­фра­крас­ным из­лу­че­ни­ем;
* на­мо­ка­ни­ем обуви и одеж­ды, пре­бы­ва­ни­ем на сквоз­ня­ке и др.

Таким об­ра­зом, охра­на труда жен­щин об­ла­да­ет рядом осо­бен­но­стей, ко­то­рые обя­за­тель­но долж­ны учи­ты­вать­ся ра­бо­то­да­те­лем при при­ме­не­нии жен­ско­го труда. Глав­ные за­да­чи при ор­га­ни­за­ции тру­до­вой де­я­тель­но­сти жен­щин – учи­ты­вать их спо­соб­но­сти к фи­зи­че­ским на­груз­кам и ми­ни­ми­зи­ро­вать нега­тив­ное вли­я­ние на жен­скую ре­про­дук­тив­ную функ­цию.