

Противопожарная безопасность включает комплекс мероприятий по предупреждению пожаров, улучшению противопожарного состояния зданий и сооружений, снижению пожарной опасности в производственных процессах.

Комиссия по охране труда контролирует выполнение администрацией трудового законодательства о рабочем времени, своевременность выдачи спецодежды, молока, мыла, качество питьевой воды, защитных индивидуальных приспособлений.

Комиссии по охране труда имеют право требовать от администрации проведения необходимых мероприятий по улучшению условий труда и заслушивать на своих заседаниях доклады и сообщения руководителей строительных участков по всем вопросам охраны труда. Постановления комиссии по охране труда передаются администрации для исполнения.

Большую работу по охране труда на стройках выполняют общественные инспектора, которых избирают из числа наиболее квалифицированных передовых рабочих. Общественный инспектор контролирует выполнение трудового законодательства о рабочем времени, отдыхе, труде женщин и молодежи, а также правила, нормы и инструкции по технике безопасности непосредственно на рабочих местах. Общественный инспектор по охране труда ведет журнал, в который записывает свои замечания и предложения. Журнал хранится на участке у руководителя работ. Администрация обязана своевременно устранить отмеченные в журнале нарушения норм и правил охраны труда.

УДК 331.45-05

### **Особенности охраны труда женщин**

Студенты гр. 11203-2 Бынькова А.Ю., Капкович А.А.  
Научный руководитель – Вершения Е.Г.  
Белорусский национальный технический университет  
г. Минск

Изучение и решение проблем, связанных с обеспечением здоровых и безопасных условий, в которых протекает труд человека – одна из наиболее важных задач в разработке новых технологий и систем производства. Изучение и выявление возможных причин производственных несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий, взрывов, пожаров, и разработка мероприятий и требований, направленных на устранение этих причин позволяют создать безопасные и благоприятные условия для труда человека. Комфортные и безопасные условия труда – один из основных факторов, влияющих на производительность и безопасность труда, здоровье работников.

Проблемы охраны труда женщин обусловлены негативным воздействием опасных и вредных производственных факторов на женский организм, включая репродуктивную функцию. Согласно исследованиям Международной организации труда, несмотря на большую среднюю продолжительность жизни женщин по сравнению с мужчинами, они имеют худшее качество жизни в связи с наличием большого количества хронических заболеваний.

Не допускается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию) (статья 262 Трудового кодекса). Список тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утвержден Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000 г. № 765.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. Установлены предельные нормы подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную.

При подъеме и перемещении тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в 1 час) – 10 кг, постоянно в течение рабочей смены – 7 кг; суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа смены: с рабочей поверхности – 350 кг, с пола – 175 кг.

При перемещении грузов на тележках, контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

Расстояние, на которое груз перемещается вручную, - не более 5 м, высота подъема – не более 1 м, с рабочей поверхности – 0,5 м. Запрещается привлечение к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, выходные дни и направление в служебную командировку беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Запрещается привлечение к работе в ночное время беременных женщин. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия. Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей - инвалидов – до восемнадцати лет), могут привлекаться к ночным, сверхурочным работам, работе в государственные праздники, праздничные дни, выходные дни и направляться в служебную командировку только с их письменного согласия.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с медицинским заключением другой работы, более легкой и исключающей воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет нанимателя. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка. Эти перерывы предоставляются не реже через три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее одного часа. По желанию женщины перерывы для кормления ребенка могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

В республике введены в действие санитарные правила и нормы СанПиН №9-72-98 «Гигиенические требования к условиям труда женщин».

Инвалидам при приеме на работу не устанавливается испытание. Работодателем инвалидам наниматель обязан создавать условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, в том числе путем организации их профессионального обучения на производстве, домашнего труда.

Условия труда, в числе оплата, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность трудового отпуска, устанавливаются трудовым договором, коллективным договором, соглашением и не могут ухудшать положение или ограничивать права инвалидов по сравнению с другими работниками.

Инвалиды, работавшие до ухода на пенсию у нанимателя, сохраняют наравне с его работниками право на медицинское обслуживание, обеспечение жильем, путевками в оздоровительные и профилактические учреждения, а также на другие социальные услуги и гарантии, предусмотренные коллективными договорами, соглашениями. Наниматели вправе за счет собственных средств устанавливать надбавки и доплаты к пенсиям инвалидов, прежде всего одиноким, нуждающимся в посторонней помощи и уходе, а также предоставлять дру-

гие гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом и коллективными договорами, соглашениями.

УДК 658.345

### **Охрана труда беременных женщин**

Студенты: гр. 106121 Емелина А.С., гр. 106211 Емелин Ю.В.

Научный руководитель – Мордик Е.В.

Белорусский национальный технический университет

г. Минск

Сегодня в Республике Беларусь очень остро стоит проблема деторождения. За последние годы статистические данные говорят о том, что рождаемость в нашей стране с каждым годом увеличивается. Это связано с тем, что государство стремится обеспечить на законодательном уровне, как права беременных женщин, так и право на достойный уровень жизни в дальнейшем. Однако не все беременные женщины юридически образованы и осведомлены о своих правах, что очень часто приводит к нарушению их прав нанимателями.

В белорусском законодательстве закреплена норма, которая предусматривает перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.

Статья 264 ТК гласит, что беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с медицинским заключением другой работы, более легкой и исключающей воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет нанимателя.

Под термином «более легкая работа» подразумевается работа, требующая меньшего физического напряжения и исключающая воздействие неблагоприятных производственных факторов на организм беременной женщины. Так, беременные женщины не должны выполнять производственные операции, которые связаны с подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса, подъемом предметов труда с пола и т.д.

Для беременных женщин должны быть исключены работы на конвейере с принудительным ритмом работы, сопровождающиеся нервно-эмоциональным напряжением, они не должны допускаться к выполнению работ, связанных с воздействием возбудителей инфекционных, паразитарных и грибковых заболеваний, контактом с ядовитыми веществами, а также трудиться в условиях воздействия инфракрасного излучения, в условиях резких перепадов барометрического давления, повышенного уровня радиации и т.д.

У каждой работы могут быть свои специфические условия труда, поэтому для определения условий более легкой работы беременная женщина должна предоставить нанимателю медицинское заключение, в котором и будет указан вид более легкой работы. Если же работница не предоставила медзаключение о необходимости перевода ее на более легкую работу, то такой перевод не требуется.

В медицинском заключении может быть указано, что беременная женщина не в силах выполнять работы, которые она обязана выполнять в соответствии с нормами ее трудового договора (даже не смотря на то, что возможно облегчение условий труда со стороны нанимателя); в таком случае наниматель обязан перевести работницу на более легкий труд.

Возможны и случаи, когда перевести на более легкую работу невозможно по условиям производства или работа не соответствует интересам беременной женщины – в таких случаях допускается оставление ее на прежней работе. В такой ситуации беременной жен-