

## **ПЕРЕВОД ЖЕНЩИНЫ НА ДРУГУЮ РАБОТУ**

### **Перевод беременной женщины на другую работу**

Беременной женщине на основании ее заявления и медицинского заключения должны быть снижены нормы выработки, обслуживания (ч. 1 ст. 254 ТК РФ). На период снижения норм за женщиной сохраняется средняя заработная плата.

В соответствии с общими положениями Гигиенических рекомендаций к рациональному трудоустройству беременных женщин (утв. Госкомсанэпиднадзором России от 21.12.1993, Минздравом России от 23.12.1993) беременным работницам устанавливается дифференцированная норма выработки со снижением в среднем до 40 процентов от постоянной нормы с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Работодатель обязан перевести беременную работницу на другую работу после того, как женщина представит соответствующее медицинское заключение и заявление о переводе.

Согласно ч. 1 ст. 254 ТК РФ беременной женщине должны быть снижены нормы выработки или обслуживания либо ее необходимо перевести на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов. Основанием для этого является медицинское заключение и заявление женщины.

После представления работницей указанных документов заключается дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора и издается приказ о временном переводе (форма N Т-5).

В случае отсутствия у работодателя подходящей работы работница должна быть освобождена от работы с момента предъявления медицинского заключения и заявления до предоставления беременной женщине работы, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов.

Таким образом, беременная работница должна быть временно переведена на другую работу в соответствии с условиями, указанными в медицинском заключении.

В соответствии с ч. 1 ст. 254 ТК РФ беременная женщина на основании медицинского заключения и по ее заявлению переводится на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. Например, согласно п. 13.2 Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы. СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03» (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 30.05.2003) женщины со времени установления беременности переводятся на работы, не связанные с использованием ПЭВМ, или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более трех часов за рабочую смену) при условии соблюдения гигиенических требований, предусмотренных санитарными правилами.

В соответствии с Федеральными авиационными правилами «Медицинское освидетельствование летного, диспетчерского состава, бортпроводников, курсантов и кандидатов, поступающих в учебные заведения гражданской авиации» (утв. Приказом Минтранса России от 22.04.2002 N 50) с момента установления беременности авиационный персонал признается негодным к летной, диспетчерской работе, к работе бортпроводником.

Пунктом 2.2 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1 установлен запрет на применение труда беременных женщин в растениеводстве и животноводстве с момента выявления беременности.

Таким образом, если женщина представила медицинское заключение о необходимости ее перевода на другую работу в связи с беременностью и написала об этом заявление, то работодатель обязан заключить с ней дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора и издать приказ о переводе (форма N Т-5).

При переводе на другую работу необходимо учитывать, что условия оплаты труда должны соответствовать норме ч. 1 ст. 254 ТК РФ,

предусматривающей минимальные гарантии оплаты труда беременной женщины на время ее перевода.

При переводе женщины на другую работу необходимо учитывать следующее:

- если размер заработной платы по новой должности выше, чем средний заработок по прежней работе, то в дополнительном соглашении и приказе указывается размер заработной платы, предусмотренный по новой должности;

- если размер заработной платы по новой должности ниже, чем средний заработок по прежней работе, то в дополнительном соглашении и приказе указывается размер заработной платы, равный среднему заработку;

- если размер заработной платы по новой должности равен среднему заработку по прежней работе, то в дополнительном соглашении и приказе указывается размер заработной платы по выполняемой работе.

В целях соблюдения трудового законодательства в части предоставления беременным женщинам работы без неблагоприятных факторов работодатель может воспользоваться нормами Постановления ВС СССР от 10.04.1990 N 1420-1. В данном Постановлении определено, что для обеспечения своевременного перевода беременных женщин на другую, более легкую работу руководители предприятий, организаций совместно с профсоюзными комитетами, органами санитарного надзора и с участием женских общественных организаций в соответствии с медицинскими требованиями могут:

- устанавливать рабочие места и определять виды работ, на которые могут переводиться беременные женщины либо которые могут выполняться ими на дому;

- создавать специальные цеха (участки) для применения их труда или создавать в этих целях производства и цеха на долевых началах.

Пунктом 2.2 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1 предусмотрено создание специализированных участков при предприятиях с

целью использования труда беременных женщин и применение надомного труда данной категории работников.

Если у работодателя нет подходящей работы, на которую можно перевести беременную работницу, то до предоставления другой работы она освобождается от выполнения трудовой функции в целях исключения воздействия неблагоприятных производственных факторов (ч. 2 ст. 254 ТК РФ). В соответствии со ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения последним работы, обусловленной трудовым договором.

**Важно!** Следует помнить, что по общему правилу в период отстранения от работы заработная плата не начисляется (ч. 3 ст. 76 ТК РФ). Однако время освобождения от работы беременной женщины оплачивается за счет средств работодателя в размере среднего заработка до момента предоставления другой работы (ч. 2 ст. 254 ТК РФ).

Пунктом 12 Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (утв. Постановлением Правительства РФ от 11.07.2002 N 516), установлен порядок исчисления периодов для назначения трудовой пенсии по старости в случае перевода беременной женщины на другую работу или освобождения от работы.

Время освобождения от работы беременной женщины необходимо правильно отразить в таблице учета рабочего времени. Например, форма N Т-13 заполняется по следующим правилам: в верхних строках графы 4 напротив фамилии работника проставляется буквенный (НО) или цифровой (34) код, а нижние строки остаются незаполненными.

**Перевод женщины, имеющей детей в возрасте до полутора лет, на другую работу**

Работодатель обязан перевести женщину, имеющую детей в возрасте до полутора лет, на другую работу в случае невозможности выполнения прежней работы (ч. 4 ст. 254 ТК РФ). Под невозможностью выполнения прежней работы следует понимать случаи, когда такая работа несовместима с кормлением ребенка и надлежащим уходом за ним. Сказанное относится также к работам с разъездным характером или удаленным от места жительства и т.п. (абз. 3 п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Если женщина переводится на нижеоплачиваемую работу, работодатель обязан сохранить за ней средний заработок по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ч. 4 ст. 254 ТК РФ, абз. 4 п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

На основании заявления женщины заключается дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора (изменение должности, подразделения, зарплаты) и издается приказ (форма N Т-5).