**Какие есть особенности перевода, снижения норм выработки, норм обслуживания беременной женщины, а также перевода женщины, имеющей детей в возрасте до полутора лет, на другую работу**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Перевод беременной работницы и работницы с детьми до полутора лет оформляйте как обычно - через подписание дополнительного соглашения к трудовому договору и издание соответствующего приказа о переводе. Для указанных переводов необходимо заявление работницы. Учитывайте особенности оплаты труда при переводе беременных и женщин с детьми до полутора лет. |  |

**Оглавление:**

1. [Что учесть при переводе беременной женщины на другую работу](#P12)

2. [Как оформить перевод беременной женщины на легкий труд (снизить нормы выработки, нормы обслуживания)](#P29)

3. [Что делать работодателю, если беременная работница написала заявление о снижении норм выработки из-за плохого самочувствия по утрам](#P34)

4. [Что учесть при переводе на другую работу женщины с детьми до полутора лет](#P45)

**1. Что учесть при переводе беременной женщины на другую работу**

Ряд мер по охране труда беременных женщин предусмотрен трудовым законодательством. Например, по заявлению беременной в соответствии с выданным ей медицинским заключением вы должны перевести ее на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе ([ч. 1 ст. 254](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101605) ТК РФ).

По мнению Роструда, вы должны немедленно перевести беременную работницу на другую работу после того как получили от нее соответствующее заявление ([сайт](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=285421) "Онлайнинспекция.РФ", 2021).

При переводе учтите общие положения Гигиенических [рекомендаций](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=137010) к рациональному трудоустройству беременных женщин (утв. Госкомсанэпиднадзором России от 21.12.1993, Минздравом России от 23.12.1993). В соответствии с ними беременным работницам [устанавливается](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=137010&dst=100027) дифференцированная норма выработки со снижением в среднем до 40% от постоянной нормы с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Кроме того, установлен запрет на применение труда беременных женщин в растениеводстве и животноводстве с момента выявления беременности ([п. 2.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=86840&dst=100020) Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1).

Требования к организации условий труда женщин в период беременности и кормления ребенка установлены также [п. п. 7.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372741&dst=100176) - [7.6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372741&dst=100181) СП 2.2.3670-20 (они касаются [не всех работодателей](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372741&dst=100020)).

Порядок перевода беременной женщины на другую должность, если она представила вам медицинское заключение о необходимости такого перевода на другую работу в связи с беременностью и написала об этом заявление, следующий. Вы должны заключить с ней [дополнительное соглашение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=440) об изменении условий трудового договора и издать приказ о переводе. Вы можете составить его по унифицированной форме (в частности, [N Т-5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100182)) или по форме, разработанной вами самостоятельно.

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 должны ([пп. 1 п. 11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=13487&dst=100035" \o "Постановление ВС СССР от 10.04.1990 N 1420-1 (ред. от 24.08.1995) \"О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи\" {КонсультантПлюс}) Постановления Верховного Совета СССР от 10.04.1990 N 1420-1):

* устанавливать рабочие места и определять виды работ, на которые могут переводиться беременные работницы 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.

Кроме того, предусмотрено создание специализированных участков при предприятиях с целью использования труда беременных женщин и применение надомного труда данной категории работников ([п. 2.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=86840&dst=100020) Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1).

**Вы должны освободить беременную от работы,** чтобы исключить воздействие на нее неблагоприятных производственных факторов, если у вас нет подходящей работы, на которую ее можно перевести. Освободить работницу нужно до предоставления ей другой работы. За ней сохраняется средний заработок за все пропущенные из-за этого рабочие дни ([ч. 2 ст. 254](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=1053) ТК РФ).

Время освобождения от работы беременной женщины отразите в табеле учета рабочего времени. Отметьте эти дни кодом ["НО"](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100332) или ["34"](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100332).

**2. Как оформить перевод беременной женщины на легкий труд (снизить нормы выработки, нормы обслуживания)**

В законодательстве нет определения, что считается "легким трудом". По нашему мнению, труд со снижением норм выработки или норм обслуживания можно считать легким трудом. Например, если беременной работнице нужно изготовить не пять изделий в час, а только два, это будет являться облегчением ее труда.

Вы должны обеспечить беременной работнице легкий труд после того, как она представит вам соответствующее медицинское заключение и заявление ([ч. 1 ст. 254](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101605) ТК РФ).

После представления этих документов заключите с работницей [дополнительное соглашение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=440) об изменении условий трудового договора (если в нем были установлены нормы выработки для нее) и издайте соответствующий приказ. Ознакомьте работницу с ним под подпись.

**3. Что делать работодателю, если беременная работница написала заявление о снижении норм выработки из-за плохого самочувствия по утрам**

В данной ситуации следует руководствоваться [ч. 1 ст. 254](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101605) ТК РФ. Согласно этой [норме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=101605) работодатель должен снизить нормы выработки на основании медицинского заключения и по заявлению работницы. Таким образом, только после предъявления работницей заключения специалиста о необходимости уменьшить нагрузку при выполнении работы необходимо снизить нормы выработки.

Если врач не выдаст такое заключение, по соглашению сторон вы можете установить работнице неполное рабочее время, исключив из периода работы время, когда из-за недомогания она не может трудиться в полной мере. Кроме того, можно установить режим гибкого рабочего времени, при котором время начала, окончания и общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон ([ст. 72](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=440), [ч. 1 ст. 93](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=2281), [ст. 102](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=100736) ТК РФ).

**4. Что учесть при переводе на другую работу женщины с детьми до полутора лет**

Вы обязаны перевести женщину, имеющую детей в возрасте до полутора лет, на другую работу в случае невозможности выполнения прежней работы ([ч. 4 ст. 254](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=1054) ТК РФ). Под невозможностью выполнения прежней работы следует понимать случаи, когда работа несовместима с кормлением ребенка и уходом за ним. Сказанное относится к работам с разъездным характером, случаям, когда место работы находится далеко от места жительства, и т.п. ([абз. 3 п. 22](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158272&dst=100081" \o "Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 \"О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних\" {КонсультантПлюс}) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1, [Руководство](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&dst=102080) по соблюдению обязательных требований трудового законодательства).

Если вы переводите работницу на нижеоплачиваемую работу, вы обязаны сохранить за ней средний заработок по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет ([ч. 4 ст. 254](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=1054) ТК РФ, [абз. 4 п. 22](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158272&dst=100082) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

На основании заявления женщины заключите с ней [дополнительное соглашение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&dst=440) об изменении условий трудового договора (изменении должности, подразделения, зарплаты) и издайте соответствующий приказ. Вы можете составить его по унифицированной форме (в частности, [N Т-5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100182)) или по форме, разработанной вами самостоятельно.