

СОБЛЮДАЕМ ПРАВА БЕРЕМЕННЫХ СОТРУДНИЦ

Практически в каждой организации возникают волнения по поводу беременности той или иной работницы. И это неудивительно, поскольку у еще вчера полноценно работающей сотрудницы появляются новые права, которые на работодателе отражаются появлением, в свою очередь, ряда новых обязанностей. Поговорим о том, какие права и гарантии предусмотрены законом для беременных женщин, которым еще предстоит продолжительная работа у того же работодателя, но в ином физическом состоянии до ухода в отпуск по беременности и родам. Вы узнаете, на каких условиях беременная женщина может продолжать работать, а на каких уже нет; каким должно быть ее рабочее место; какие условия трудового договора, заключенного с ней до наступления беременности, могут быть изменены, а также какие права она имеет при предоставлении ей ежегодного оплачиваемого отпуска.

Неполное рабочее время

Беременная женщина зачастую не может продолжать трудиться в том же ритме и с той же нагрузкой, как она это делала до наступления беременности. Это обусловлено тем, что состояние ее здоровья, как правило, отличается повышенной утомляемостью, а самочувствие - своей нестабильностью. Поэтому трудовое законодательство содержит ряд норм и гарантий, предоставляющих беременной женщине право работать на иных, более приемлемых для ее состояния условиях.

Так, по просьбе беременной женщины работодатель обязан установить ей **неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю (ст. 93 ТК РФ)**. В таком случае между работодателем и беременной сотрудницей заключается **дополнительное соглашение к трудовому договору** (пример 1), изменяющее условие о рабочем времени, после чего издается соответствующий **приказ (пример 2)**. Приведем примеры.

Пример 1. Дополнительное соглашение к трудовому договору.

Дополнительное соглашение N 1 к трудовому договору от 1 марта 2012 г. N 45	
г. Москва	25.07.2013
<p>Общество с ограниченной ответственностью "Славгаз" в лице генерального директора Суркова Игоря Павловича, действующего на основании устава, именуемое в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и гражданка Пучкова Марина Владимировна, именуемая в дальнейшем "Работник", с другой стороны, совместно именуемые "Стороны", заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору от 01.03.2012 N 45 о нижеследующем:</p>	
<p>1. Изложить п. 4.1 трудового договора от 01.03.2012 N 45 в следующей редакции:</p>	
<p>"4.1. Работнику устанавливается неполная рабочая неделя с тремя выходными днями (пятница, суббота и воскресенье). Начало и окончание рабочего дня, перерыв для отдыха и питания устанавливаются в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами и другими организационно-распорядительными документами Работодателя".</p>	
<p>2. Изложить п. 5.1 трудового договора от 01.03.2012 N 45 в следующей редакции:</p>	
<p>"5.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме выплачивать Работнику заработную плату. Работнику устанавливается заработная плата в размере 32 000 (тридцать две тысячи) руб. 00 коп. (исходя из 0,8 должностного оклада)".</p>	
<p>3. Настоящее дополнительное соглашение составлено в двух</p>	

экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон, вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью трудового договора от 01.03.2012 N 45.

Подписи сторон:

Работодатель:

Работник:

Генеральный директор

Делопроизводитель

наименование должности
руководителя организации

наименование должности
(профессии) работника

Печать

Сурков

Пучкова

ООО
"Славгаз"

подпись
И.П. Сурков

подпись
М.В. Пучкова

расшифровка подписи

расшифровка подписи

Пучкова

Экземпляр дополнительного соглашения на руки получен: -----

Пример 2. Приказ об установлении неполной рабочей недели.

Общество с ограниченной ответственностью "Славгаз"
(ООО "Славгаз")

ПРИКАЗ

25.07.2013

N 10-Б

Москва

Об установлении неполной рабочей недели

В связи с письменной просьбой делопроизводителя Пучковой М.В.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Установить с 25.07.2013 делопроизводителю Пучковой М.В.:
 - неполную рабочую неделю с тремя выходными днями (пятница, суббота и воскресенье);
 - заработную плату в размере 32 000 (тридцать две тысячи) руб. 00 коп. (исходя из 0,8 должностного оклада).
2. Секретарю Носовой Л.В. в срок не позднее одного рабочего дня с даты издания настоящего приказа довести настоящий приказ до сведения главного бухгалтера Сомовой Е.Ю., начальника отдела кадров Морозовой П.Н., делопроизводителя Пучковой М.В. под личную подпись.
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Основание: дополнительное [соглашение](#) от 25.07.2013 N 1 к трудовому договору от 01.03.2012 N 45.

Генеральный директор

Сурков

И.П. Сурков

К сведению. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда беременной работницы осуществляется **пропорционально отработанному ею времени** или **в зависимости от выполненного ею объема работ** (данное условие также включается в трудовой договор). Тем не менее такая работа не влечет для беременной женщины каких-либо ограничений

продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Как не может работать беременная женщина

Законом предусмотрены случаи, когда сотрудница "в положении" не может и не должна работать даже при наличии ее письменного согласия.

В ночное время

В соответствии с [ч. 5 ст. 96](#), а также [ст. 259](#) ТК РФ беременные женщины не допускаются к работе в ночное время, т.е. к работе **в период с 22 часов до 6 часов**. Даже если до беременности женщина обычно работала в ночное время, то после наступления беременности работодатель в целях устранения излишней нагрузки должен установить для беременной сотрудницы иной режим рабочего времени, который будет соответствовать трудовому законодательству.

Например, если женщина работала в соответствии с графиком, то данный график должен быть пересмотрен работодателем и изменен в установленном порядке.

Сверхурочно

На основании [ч. 5 ст. 99](#), а также [ст. 259](#) ТК РФ беременные женщины не могут работать сверхурочно, т.е. по инициативе работодателя выполнять работу **за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени**: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

К примеру, для беременной сотрудницы, работающей неполную рабочую неделю или неполный рабочий день, сверхурочной работой будет считаться работа, выполняемая после окончания рабочего дня (смены) (в т.ч. укороченного), или превышение рабочих часов за учетный период при суммированном учете рабочего времени, что недопустимо ввиду ее особого состояния.

В выходные и нерабочие праздничные дни

Согласно [ст. 259](#) ТК РФ беременная женщина не может работать в выходные (т.е. **дни еженедельного непрерывного отдыха**) и нерабочие праздничные дни (**определены в ст. 112 ТК РФ**). Причем даже в случае производственной необходимости закон не позволяет привлекать беременную женщину к работе в такие дни.

Поэтому если, например, сотрудница до наступления беременности работала по графику, в который входили нерабочие праздничные дни, то работодателю следует пересмотреть такой график и привести его в соответствие с законодательством в установленном порядке.

В служебных командировках

Также в соответствии со [ст. 259](#) ТК РФ работница "в положении" не может быть направлена в служебную командировку, т.е. **в поездку по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы** (кроме случаев, когда постоянная работа осуществляется в пути или имеет разъездной характер). Даже если возможность направления сотрудницы в служебные командировки предусмотрена трудовым договором и должностной инструкцией, после наступления беременности работодатель все же не вправе направлять ее в такие командировки.

Однако если постоянная работа беременной сотрудницы связана с поездками (т.е. осуществляется в пути или имеет разъездной характер), то она может и после наступления беременности продолжать работать в таком режиме, если только по состоянию здоровья ей это не противопоказано.

Вахтовым методом

Согласно [ст. 298](#) ТК РФ беременная женщина не может быть привлечена к работам, выполняемым вахтовым методом, т.е. **к выполнению работы вне места ее постоянного проживания**, когда не может быть обеспечено ежедневное ее возвращение к месту постоянного проживания. Это вполне объяснимо, ведь беременная женщина часто испытывает трудности, отправляясь на работу и обратно домой даже в пределах одного населенного пункта, что несравнимо по физической нагрузке с поездками в другие населенные пункты нашего огромного государства.

Условия труда беременной женщины

Диспансерные наблюдения

После наступления беременности меняются и другие условия труда беременной женщины. Так, сотрудница, ожидающая пополнения и вставшая в установленном порядке на учет в медицинском учреждении, обязана проходить еженедельную диспансеризацию. На основании [п. 3](#) Положения об организации проведения диспансеризации беременных женщин и родильниц, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 30.03.2006 N 224, при физиологическом течении беременности осмотры проводятся врачом акушером-гинекологом не менее десяти раз, врачом-терапевтом - не менее двух раз, врачом-окулистом, врачом-отоларингологом, врачом-стоматологом - при первичном обращении.

Помимо осмотров проводятся также лабораторные и другие диагностические исследования, частота которых устанавливается в соответствии с [Приказом](#) Минздрава России от 10.02.2003 N 50 "О совершенствовании акушерско-гинекологической помощи в амбулаторно-поликлинических учреждениях". При осложненном течении беременности число осмотров врачом акушером-гинекологом и другими врачами-специалистами, объем лабораторных исследований определяются с учетом состояния здоровья беременной женщины и плода. Поскольку часы работы большинства медицинских учреждений совпадают со временем работы будущей мамы, она вынуждена проходить диспансеризацию в рабочее время, причем, как правило, в утренние часы, потому что ей необходимо постоянно сдавать лабораторные анализы.

Надо сказать, что законом не предусмотрена обязанность беременной женщины заранее предупреждать работодателя об отсутствии на рабочем месте в период прохождения диспансеризации, а также документально подтверждать посещение врачей и сдачу анализов. Однако в интересах самой сотрудницы предупредить работодателя о предстоящем диспансерном осмотре и представить подтверждающие документы в целях получения оплаты за время отсутствия.

В таком случае она может написать **заявление в произвольной форме**, в котором предупредит работодателя о необходимости прохождения диспансерного обследования в определенные день и время, а после прохождения последнего представить, во-первых, **справку медицинского учреждения, подтверждающую беременность**, а во-вторых, **документ, подтверждающий посещение врача**. На основании данных документов работодатель в таблице учета рабочего времени проставляет соответствующий код.

В свою очередь, работодатель не должен препятствовать прохождению беременной женщиной диспансерного осмотра, расценивать невыход на работу как совершение дисциплинарного проступка.

Судебная практика. В [Определении](#) Московского городского суда от 24.03.2011 по делу N 33-8111 суд признал незаконным расторжение трудового договора по соглашению сторон с беременной женщиной, не вышедшей на работу в день прохождения диспансерного осмотра, при этом факт нахождения у врача в тот день был подтвержден.

В соответствии с [ч. 3 ст. 254](#) ТК РФ при прохождении обязательного диспансерного

обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами **сохраняется средний заработок по месту работы**. Также следует иметь в виду, что, поскольку сотруднице из-за ее отсутствия на работе по причине прохождения диспансерного осмотра выплачивается средняя заработная плата, в таблице учета рабочего времени (формы [N Т-12](#) или [N Т-13](#), утвержденные Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1 [<1>](#)) время диспансерного обследования должно фиксироваться отдельно от рабочего времени.

<1> Напомним, что с нынешнего года применение унифицированных форм не является обязательным. См. об этом [статью](#) "Кадровое делопроизводство и отмена унифицированных форм" на с. 62 журнала N 5, 2013.

Рабочее место

Законодательство содержит и ряд норм, которые работодателю следует соблюдать при организации рабочего места беременной сотрудницы. Приведем выдержки из некоторых нормативных актов.

Фрагмент документа. [СанПин 2.2.0.555-96](#) "2.2. Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин", утвержденные Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28.10.1996 N 32

<...>

4. Требования к условиям труда женщин в период беременности

4.1. Технологические операции, оборудование, производственная среда

4.1.1. Технологические процессы и оборудование, предназначенные для труда беременных женщин, не должны быть источником повышенных уровней физических, химических, биологических и психофизиологических факторов. При выборе технологических операций для их труда следует предусматривать такие величины физических нагрузок, которые являются допустимыми для беременных ([табл. 5](#)). Нормативы рассчитаны на основании норм [Постановления](#) Совета министров - Правительства Российской Федерации от 06.02.1993 N 105 "О новых нормах и предельно допустимых нагрузках для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную".

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

Таблица 5

Допустимые величины физических нагрузок для беременных женщин

Н п/п	Характер работы	Масса груза, кг
1	Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с	2, 5

	другой работой (до 2 раз в час)	
2	Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены	1,25
3	Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа рабочей смены на расстоянии до 5 м, не должна превышать: - с рабочей поверхности - с пола	60 подъем с пола не допускается
4	Суммарная масса грузов, перемещаемых за 8-часовую рабочую смену, составляет: - с рабочей поверхности	480

Примечание. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

4.1.3. Технологические операции, подходящие для выполнения беременными женщинами, выбираются из числа имеющихся на предприятии (или не свойственных данному предприятию) при условии, что они удовлетворяют показателям допустимой трудовой нагрузки, приведенным в [табл. 6](#). К таким работам могут быть отнесены легкие операции по сборке, сортировке, упаковке, удовлетворяющие гигиеническим требованиям к трудовому процессу, организации рабочего места и производственной среде, приведенным в [табл. 5, 6, 7](#).

4.1.4. При оценке параметров производственной среды на рабочих местах беременных следует руководствоваться гигиеническими показателями оптимальных условий производственной среды ([табл. 7](#)).

4.1.5. Не допускаются беременные женщины к выполнению работ, связанных с воздействием возбудителей инфекционных, паразитарных и грибковых заболеваний.

4.1.6. Беременные женщины не должны трудиться в условиях воздействия инфракрасного излучения. Температура нагретых поверхностей оборудования и ограждений в рабочей зоне не должна превышать 35 град. Цельсия.

4.1.7. Для беременных женщин исключаются виды деятельности, связанные с намоканием одежды и обуви, работы на сквозняке.

4.1.8. Для женщин в период беременности запрещается работа в условиях резких перепадов барометрического давления (летный состав, бортпроводницы, персонал барокамер и др.).

Таблица 6

Показатели допустимой трудовой нагрузки для женщин
в период беременности

№ п/п	Показатель трудовой нагрузки	Уровни
1	Степень механизации	Труд полностью механизирован
2	Рабочая поза	Свободная
3	Ходьба за смену, км	до 2
4	Характер рабочих движений руками	Простые стереотипные
5	Темп движений	Свободный
6	Число рабочих операций в течение смены	10 и более

7	Продолжительность выполнения повторяющихся операций, сек.	100
8	Длительность сосредоточенного наблюдения, в % времени смены	до 25
9	Плотность сообщений, сигналов в среднем за час	до 60
10	Размер объекта зрительного различения (категория зрительных работ)	более 5 мм, работа малоточная, грубая
11	Сменность	Утренняя

4.1.9. Работа беременных женщин в безоконных и бесфонарных помещениях, т.е. без естественного света, не допускается.

4.1.10. Женщины со дня установления беременности и в период кормления ребенка грудью к выполнению всех видов работ, профессионально связанных с использованием видеодисплейных терминалов и персональных электронно-вычислительных машин, не допускаются.

4.2. Требования к организации рабочего места

4.2.1. Для беременных женщин должны оборудоваться стационарные рабочие места для возможности выполнения трудовых операций в свободном режиме и позе, допускающей перемену положения по желанию. Постоянная работа сидя, стоя, перемещаясь (ходьба) исключается.

4.2.2. Рабочее место беременной женщины оборудуется специальным вращающимся стулом, имеющим регулируемые по высоте спинку, подголовник, поясничный валик, подлокотники и сиденье. Спинка стула регулируется по углу наклона в зависимости от срока беременности и режима труда и отдыха. Сиденье и спинка должны быть покрыты полумягким нескользящим материалом, который легко подвергается санитарной обработке. Основные параметры рабочего стула указаны в ГОСТе 21.889-76.

Таблица 7

Гигиенические показатели оптимальных условий производственной среды

Н п/п	Вредный фактор производственной среды	Оптимальные уровни
1	2	3
1	Вредные химические вещества	Отсутствие
2	Промышленные аэрозоли преимущественно фиброгенного и смешанного типа действия	Отсутствие
3	Вибрация (общая и локальная)	Отсутствие
4	Шум	50 – 60 дБ А
5	Ультразвук	Отсутствие
6	Инфразвук	Естественный фон

7	Неионизирующее излучение: - электрическое поле промышленной частоты 50 гц - электромагнитное излучение радиочастотного диапазона: 0,01 - 3 гц 3 - 30 гц 30 гц - 300 Мгц 300 Мгц - 300 Ггц - постоянные электрические и магнитные поля	0,5 кВ/м 10 В/м 6 В/м 2 В/м 1 мкВ/кв. см Естественный фон
8	Ионизирующее излучение	Естественный фон
9	Микроклимат в помещении при условии выполнения легкой работы категории 1а: Температура воздуха, град. Цельсия: - холодный период года - теплый период года. Относительная влажность, % Скорость движения воздуха, м/сек	 22 - 24 23 - 25 40 - 60 0,1
10	Атмосферное давление, мм над уровнем моря	Естественный фон
11	Биологические факторы (микроорганизмы, гормональные и белковые препараты; аминокислоты, витамины и другие естественные компоненты организма)	Естественный фон
12	Освещенность, лк (комбинированная система освещения)	Оптимальные величины действующих гигиенических нормативов

4.2.3. Следует предусмотреть наличие подставки для ног, регулируемой по высоте и углу наклона, имеющей рифленую поверхность.

4.2.4. Рабочая поверхность стола должна иметь вырез в столешнице для корпуса, округленные углы и матовое покрытие во избежание отраженной блескости.

4.2.5. Рабочий стол, производственное оборудование должны иметь пространство для ног: высотой не менее 600 мм, шириной не менее 500 - 600 мм, глубиной не менее 450 мм на уровне колен и не менее 650 мм на уровне ступней.

<...>

Кроме приведенных требований к организации труда беременной женщины, работодателям следует соблюсти также обязательные требования, содержащиеся в следующих основных документах:

1) Гигиенические **рекомендации** к рациональному трудоустройству беременных женщин, утвержденные Госкомсанэпиднадзором России 21.12.1993, Минздравом России от 23.12.1993 (в них указаны в том числе оптимальные величины физических нагрузок для труда женщин в период беременности, профессиональные критерии оптимальной трудовой нагрузки, гигиенические критерии оптимальных условий производственной среды и др.);

2) СанПиН 2.2.2.540-96 "2.2.2. Технологические процессы, сырье, материалы и оборудование, рабочий инструмент. Гигиенические требования к ручным инструментам и организации работ. Санитарные правила и нормы", утвержденные Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 04.07.1996 N 12 (на основании п. 8.8 беременные женщины, работающие с ручными инструментами, уровни вибрации которых превышают ПДУ, должны переводиться на работы, не связанные с воздействием вредных производственных факторов, с момента установления беременности);

3) СанПиН 2.3.4.704-98 "2.3.4. Предприятия пищевой и перерабатывающей промышленности. Производство спирта этилового ректификованного и ликероводочных изделий. Санитарные правила и нормы", утвержденные Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.1998 N 18 (согласно п. 15.11 беременных женщин запрещается принимать на тяжелые работы с вредными и опасными условиями труда);

4) СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 "2.2.2. Гигиена труда, технологические процессы, сырье, материалы, оборудование, рабочий инструмент. 2.4. Гигиена детей и подростков. Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы" (далее - СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03), утвержденные Главным государственным санитарным врачом РФ 03.06.2003 (как указано в п. 13.2, 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, установленных данными правилами);

5) Типовая инструкция по охране труда при работе на персональном компьютере ТОИ Р-45-084-01, утвержденная Приказом Минсвязи России от 02.07.2001 N 162 (в соответствии с п. 1.9 женщины со времени установления беременности и в период кормления грудью к выполнению всех видов работ, связанных с использованием компьютеров, не допускаются);

6) Правила по охране труда для издательств ПОТ РО 29-002-94, утвержденные Приказом Роскомпечати от 24.08.1994 N 75 (в соответствии с Приложением 3 при установлении беременности (по заключению врача) наборщик (оператор) на ПК переводится на работу, не связанную с использованием компьютеров), и др.

Приведем пример приказа об организации рабочего места беременной сотрудницы (пример 3).

Пример 3. Приказ об организации рабочего места.

Общество с ограниченной ответственностью "Славгаз" (ООО "Славгаз")	
ПРИКАЗ	
25.07.2013	N 11-Б
Москва	
Об организации рабочего места делопроизводителя Пучковой М.В.	
В связи с необходимостью организации условий труда, исключающих воздействие неблагоприятных производственных факторов на организм беременной женщины,	
ПРИКАЗЫВАЮ:	
1. Начальнику отдела материального обеспечения Гудкову О.М. организовать для делопроизводителя Пучковой М.В. рабочее место в канцелярии в офисе ООО "Славгаз", расположенном по адресу: г. Москва, Ленинский проспект, д. 25, в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.	
2. Секретарю Носовой Л.В. в срок не позднее одного рабочего дня с даты издания настоящего приказа довести настоящий приказ до сведения начальника отдела материального обеспечения Гудкова О.М., начальника отдела кадров Морозовой П.Н., делопроизводителя Пучковой М.В. под личную подпись.	
3. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на начальника отдела кадров Морозову П.Н.	
Основание: заявление Пучковой М.В. от 22.07.2013, медицинская справка от 22.07.2013 N 54.	

Перевод на другую работу

Как указано в [ч. 1 ст. 254](#) ТК РФ, беременной женщине в соответствии с медицинским заключением по ее заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо она может быть переведена на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. При этом до предоставления беременной женщине другой работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Например, беременные женщины, работающие в офисе с использованием компьютера, после наступления беременности могут быть переведены на работу, не связанную с использованием компьютера, или для них может быть ограничено время работы с компьютером (не более трех часов за рабочий день (смену)) при условии соблюдения иных гигиенических требований на основании [п. 13.2](#) СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03.

Между тем согласно [ст. 72](#) ТК РФ изменение определенных условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается **по соглашению сторон трудового договора**, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. При этом данное соглашение заключается **в письменной форме**. В свою очередь, [ч. 1 ст. 254](#) ТК РФ предусматривает один из случаев перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением, о которых говорится в [ст. 73](#) ТК РФ. Так, [ч. 1 ст. 73](#) ТК РФ установлено, что работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Безусловно, в этом случае учитывается наличие у работодателя подходящей для беременной женщины работы и возможность обеспечения необходимых условий труда. Таким образом, если женщина представила работодателю медицинскую справку, свидетельствующую о ее беременности, и написала заявление о переводе на другую работу, то работодатель обязан перевести ее на другую работу, заключив с ней дополнительное соглашение к трудовому договору (пример 4). В этом случае также издается соответствующий приказ ([пример 5](#)).

Пример 4. Дополнительное соглашение к трудовому договору.

Дополнительное соглашение N 1 к трудовому договору от 1 сентября 2011 г. N 34	
г. Москва	22.07.2013
Общество с ограниченной ответственностью "Славгаз" в лице генерального директора Суркова Игоря Павловича, действующего на основании устава, именуемое в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и гражданка Раскопова Ирина Ивановна, именуемая в дальнейшем "Работник", с другой стороны, совместно именуемые "Стороны", заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору от 01.09.2011 N 34 (далее – договор) о нижеследующем:	
1.1. В связи с необходимостью предоставления Работнику другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, в соответствии с медицинским заключением от 15 мая 2013 г. N 23 на период беременности до предоставления Работнику права на отпуск по беременности и родам внести соответствующие изменения в договор:	
Изложить п. 1.2 договора в следующей редакции:	
"1.2. Работник принимает на себя обязательства исполнять трудовую функцию по должности архивариуса с правами, предоставленными	

должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами и другими организационно-распорядительными документами Работодателя и настоящим договором".

1.2. Изложить п. 1.4 договора в следующей редакции:

"1.4. Местом работы Работника является офис ООО "Славгаз" (канцелярия), находящийся по адресу: г. Москва, Ленинский проспект, д. 23".

1.3. Изложить п. 1.7 договора в следующей редакции:

"1.7. Работник выполняет трудовые обязанности, предусмотренные должностной инструкцией".

2. Настоящее дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон, вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью трудового договора от 01.09.2011 N 34.

Подписи сторон:

Работодатель:

Генеральный директор

наименование должности
руководителя организации

Печать

Сурков

ООО

подпись

"Славгаз"

И.П. Сурков

расшифровка подписи

Работник:

Делопроизводитель

наименование должности
(профессии) работника

Раскопова

подпись

И.И. Раскопова

расшифровка подписи

Раскопова

Экземпляр дополнительного соглашения на руки получен: -----

Пример 5. Приказ о переводе на другую работу.

Общество с ограниченной
ответственностью "Славгаз"
ООО "Славгаз"

Форма по ОКУД

Код

0301004

----- по ОКПО

35613941

наименование организации

Номер документа	Дата составления
6-п	22.07.2013

ПРИКАЗ

(распоряжение)

о переводе работника на другую работу

Перевести на другую работу

	Дата
с	22.07.2013
по	до начала отпуска по беременности

	и родам
--	---------

	Табельный номер
Раскопову Ирину Ивановну	0157

фамилия, имя, отчество
временно

вид перевода (постоянно, временно)
секретариат

Пржнее место работы	<div style="text-align: center;">структурное подразделение делопроизводитель</div> <hr/> <div style="text-align: center;">должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации медицинское заключение</div>
------------------------	---

причина перевода
канцелярия

Новое место работы	<div style="text-align: center;">структурное подразделение архивариус</div> <hr/> <div style="text-align: center;">должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации</div> <hr/> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> 30 000 00 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> тарифная ставка (оклад) руб. --- коп. </div> <div style="text-align: center;">цифрами</div> <hr/> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> надбавка руб. ____ коп. </div> <div style="text-align: center;">цифрами</div>
-----------------------	---

Основание:

22 июля 13

изменение к трудовому договору от "----" ----- 20--г.

34

N -----; или медицинское заключение от 15.07.2013 N 23,
другой документ -----

выданное женской консультацией N 13

документ (заявление, медицинское заключение и пр.)

Генеральный Сурков И.П. Сурков

директор

Руководитель организации -----

должность личная расшифровка подписи

подпись

С приказом (распоряжением) Раскопова 22 июля 13

работник ознакомлен ----- "----" ----- 20-- г.

личная подпись

Обратите внимание: если у работодателя не имеется подходящей для беременной женщины работы, на которую ее можно было бы перевести, то до предоставления другой работы она должна быть освобождена от выполнения своей работы в целях исключения воздействия неблагоприятных производственных факторов (ст. 76, ч. 2 ст. 254 ТК РФ). При этом в период отстранения ее от работы ей не начисляется заработная плата, а сохраняется средний заработок до момента предоставления ей другой работы. В таком случае составляется приказ (пример 6).

Пример 6. Приказ об отстранении от работы.

Общество с ограниченной ответственностью "Интертап" (ООО "Интертап")		
ПРИКАЗ		
01.07.2013		№ 24/ок
Москва		
Об освобождении инспектора по кадрам Ивашкиной А.Д. от работы		
В связи с необходимостью исключения из трудового процесса производственных факторов, оказывающих неблагоприятное воздействие на организм беременной женщины,		
ПРИКАЗЫВАЮ:		
1. Освободить инспектора по кадрам Ивашкину А.Д. от выполнения работы на персональном компьютере на время беременности до начала отпуска по беременности и родам с сохранением среднего заработка на весь период освобождения в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.		
2. Начальнику отдела кадров Курочкиной П.С. в срок не позднее одного рабочего дня с даты издания настоящего приказа довести настоящий приказ до сведения главного бухгалтера Хромова П.К., инспектора по кадрам Ивашкиной А.Д. под личную подпись.		
3. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на начальника отдела кадров Курочкину П.С.		
Основание: заявление Ивашкиной А.Д. от 01.07.2013, медицинское заключение от 28.06.2013 № 31.		
Генеральный директор	Шурина	К.С. Шурина

К сведению. Законом не предусмотрен максимальный размер заработной платы по должности, на которую беременная сотрудница может быть переведена. Между тем при ее переводе на более высокооплачиваемую работу следует учитывать наличие у работницы специального образования, квалификации, опыта работы и других требований, необходимых для занятия данной должности согласно должностной инструкции, а также нагрузки исходя из состояния ее здоровья.

Это нужно учесть во избежание нареканий со стороны проверяющих органов при выплате пособия по беременности и родам, поскольку ФСС РФ при проведении проверок правильности уплаты страховых взносов проверяет не только правильность расчета выплаты пособий по беременности и родам, но и их обоснованность в случаях, когда женщины переводятся накануне отпуска по беременности и родам на более высокооплачиваемую работу.

Ежегодный отпуск

Что касается ежегодного отпуска беременной женщины, то количество его дней не отличается от количества дней отпуска других работников. В соответствии с [ч. 3 ст. 122 ТК РФ](#) в первый год отпуска беременной женщине по ее заявлению перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него оплачиваемый отпуск **должен быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы**.

Закон дает гарантии беременным женщинам и при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Так, в соответствии со [ст. 260 ТК РФ](#) 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. Кроме того, закон запрещает отзывать из отпуска беременную женщину ([ч. 3 ст. 125](#) ТК РФ), а также заменять ежегодный основной оплачиваемый отпуск денежной компенсацией ([ч. 3 ст. 126](#) ТК РФ).

В заключение отметим, что практика показала: чем больше беременные работницы знают о своих законных правах и гарантиях и не боятся о них заявлять, тем спокойнее и продуктивнее они работают до ухода в отпуск по беременности и родам.