Далеко не все работы подходят беременным женщинам. При решении вопроса об организации труда женщины, после того как она принесла справку о беременности, необходимо учитывать, в частности, следующее. В соответствии с п. 13.2 СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 беременной женщине не подходят работы, связанные с использованием ПЭВМ или предполагающие ограниченное время работы с ними (более трех часов за рабочую смену) при условии соблюдения гигиенических требований, установленных данными санитарными правилами.

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 труда женщин следует предусматривать такие величины физических нагрузок, которые являются допустимыми для беременных. Нормативы необходимо рассчитывать на основании Постановления Правительства РФ «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную». 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 градусов. Для беременных женщин должны быть исключены работы на оборудовании, использующем ножную педаль управления, на конвейере с принудительным ритмом, работы, сопровождающиеся нервно-эмоциональным напряжением (пп. 4.1.1 - 4.1.2 СанПиН 2.2.0.555-96).

При оценке параметров производственной среды на рабочих местах беременных женщин следует руководствоваться гигиеническими показателями оптимальных условий производственной среды.

Для беременных женщин не подходят:

- работы, связанные с воздействием возбудителей инфекционных, паразитарных и грибковых заболеваний;

- труд в условиях воздействия инфракрасного излучения;

- виды деятельности, связанные с намоканием одежды и обуви, работы на сквозняке;

- работа в условиях резких перепадов барометрического давления (летный состав, бортпроводницы, персонал барокамер и др.);

- работа (труд) в безоконных и бесфонарных помещениях, т.е. без естественного освещения;

- все виды работ, профессионально связанных с использованием видеодисплейных терминалов и персональных электронно-вычислительных машин (пп. 4.1.3 - 4.1.10 СанПиН 2.2.0.555-96).

Как решить вопрос о переводе беременной женщины на более легкий труд?

Во-первых, женщина подает работодателю соответствующее заявление, к которому прилагает медицинское заключение. Порядок выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 N 441н. В соответствии с п. 12 этого Порядка медицинские заключения выдаются гражданам по результатам проведенных медицинских освидетельствований, медицинских осмотров, диспансеризации, решений, принятых врачебной комиссией, а также в иных случаях, когда законодательством РФ предусматривается наличие медицинского заключения.

Медицинские заключения выдаются на основании медицинского обследования гражданина, в том числе комиссионного, и содержат комплексную оценку состояния здоровья гражданин.

При этом работодателю необходимо предоставить именно медицинское заключение, а не справку о беременности или иной аналогичный документ.

Во-вторых, на основании заявления работник и работодатель подписывают дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором оговаривают все новые условия (сведения о временном переводе и сроке такого перевода, о снижении норм выработки, о неполном рабочем времени и т.д.), а также срок действия такого соглашения - на период беременности.

В-третьих, работодатель издает приказ (распоряжение), в котором:

- оговариваются все новые условия, в том числе сохранение среднего заработка, если на новой должности оплата ниже, чем по той, с которой она переведена;

- срок, на который вводятся новые условия (на время беременности).

С приказом (распоряжением) работница должна быть ознакомлена под роспись.

Приказ (распоряжение) необходимо издать также в случае освобождения беременной работницы от работы со дня подачи заявления с приложением медицинского заключения, если у работодателя нет подходящей работы (какая работа беременным женщинам не подходит, мы указали выше). При этом за работницей сохраняется средний заработок. С этим распоряжением работницу также необходимо ознакомить под роспись.

Кроме того, работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст. 93 ТК РФ). Иными словами, женщина может работать меньше, но и получать будет меньше.

Оформить подобные изменения нужно дополнительным соглашением к трудовому договору (срок действия - до окончания беременности) и приказом (распоряжением) работодателя. При этом следует учитывать, что установление

неполного рабочего времени является в данном случае обязанностью, а не правом работодателя.

В случае предоставления работницей, занятой на работах в ночное время, справки о беременности работодатель обязан немедленно отстранить ее от ночной работы. При этом работнице следует предоставить ту же работу, но в дневное время. Если у работодателя нет такой работы, он может предложить работнице иную работу, не противопоказанную ей в соответствии с медицинским заключением. Если же у работодателя отсутствует возможность перевода беременной женщины, она освобождается от работы с сохранением за ней среднего заработка.

Помощник прокурора района А.В. Мирошниченко