**ВОПРОС:**

***По результатам специальной оценки условия труда на рабочем месте работницы признаны вредными. Направленное работодателем уведомление об изменении определенных сторонами условий трудового договора работница приняла, согласилась работать в новых условиях и сообщила, предъявив соответствующую медицинскую справку, что находится в состоянии беременности, и в соответствии с медицинским заключением ей на период беременности противопоказана работа во вредных условиях труда. Иных вакансий у работодателя нет. Что следует предпринять работодателю?***

**ОТВЕТ:**

 Если по результатам специальной оценки условия труда на рабочем месте работницы признаны вредными, при этом она согласилась работать в новых условиях, но сообщила, предъявив медицинскую справку, что находится в состоянии беременности и в соответствии с медицинским заключением ей на период беременности противопоказана работа во вредных условиях труда, а иных вакансий у работодателя нет, то на основании заявления работницы вплоть до предоставления ей отпуска по беременности и родам она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка.

 Однако между сторонами может быть подписано дополнительное соглашение о новых условиях трудового договора по занимаемой работницей должности, поскольку перевод на другую должность невозможен в силу отсутствия вакантных мест. Одновременно с этим должен последовать приказ об освобождении работницы от работы с сохранением среднего заработка. Допустить работницу до работы в новых вредных условиях в указанной ситуации нельзя.


**ОБОСНОВАНИЕ:**

 Согласно ч. 2 ст. 212 Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.
 Согласно ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также — вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

 По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах. Специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями — физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

  Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено настоящим Федеральным законом. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 8 Федерального закона № 426-ФЗ).

 В связи с тем, что условия труда на рабочем месте признаны вредными по результатам специальной оценки условий труда, в силу требований ст. 57 ТК РФ в трудовой договор с работником требуется внести изменения в части указания действительных условий труда на рабочем месте, а также в части указания гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Согласно ч. 3 ст. 73 ТК РФ, если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

 Пунктом 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ предусмотрено такое основание для прекращения трудового договора, как отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ). Частью 1 ст. 261 ТК РФ закреплен запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.
  Основание, предусмотренное п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, признается общим основанием увольнения. Однако в данном случае не подлежат применению положения ст. 73 и п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, так как ситуация находится в сфере регулирования ст. 254 ТК РФ, которая является специальной нормой. Медицинское заключение, данное работнице, вводит запрет на работу во вредных условиях применительно к ее состоянию беременности, то есть запрет установлен не постоянно, не связан с нарушениями здоровья.

 В рассматриваемой ситуации несмотря на согласие работницы на внесение изменений в трудовой договор фактически применить изменение будет нельзя в силу ч. 4 ст. 72.1 ТК РФ. Норма ст. 254 ТК РФ о переводе на другую работу также не может быть применена, так как у работодателя отсутствует другая работа, на которую он мог бы перевести беременную работницу. Исходя из обстоятельств ситуации до предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она, в соответствии с ч. 2 ст. 254 ТК РФ, будет подлежать освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя (на основании медицинского заключения и заявления от самой работницы).

 Таким образом, сразу по представлении работницей справки о беременности, медицинского заключения, на основании ее заявления вплоть до предоставления работнице отпуска по беременности и родам она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка. При этом между сторонами может быть подписано дополнительное соглашение о новых условиях трудового договора по занимаемой работницей должности (вредные условия труда на рабочем месте, гарантии и компенсации, предоставляемые в связи с этим, если работа не включена в перечень работ, на которых запрещено применение труда женщин), поскольку перевод на другую должность невозможен в силу отсутствия вакантных мест. Однако одновременно с этим должен последовать приказ об освобождении работницы от работы с сохранением среднего заработка. Допустить работницу до работы в новых вредных условиях в указанной ситуации нельзя.

 Кроме того, не следует забывать, что согласно ч. 1 ст. 253 ТК РФ ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Если условия труда на рабочем месте признаны вредными и теперь работа включена в Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 162, работница не может быть к ней допущена независимо от состояния беременности.