**Каков порядок перевода на лёгкий труд беременной женщины? Что делать, если в штатном расписании у работодателя отсутствует свободная вакансия, соответствующая медицинскому заключению, в соответствии с которым беременная женщина должна быть переведена на лёгкий труд?**

В соответствии с положениями ст. 254 Трудового кодекса Российской Федерации (Далее – ТК РФ) беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Таким образом, при наличии у беременной женщины соответствующего медицинского заключения с рекомендацией перевода её на лёгкий труд, последней необходимо обратиться к работодателю с письменным заявлением. Затем, работодатель издаёт приказ о переводе на другую должность в порядке ст. 72.1 ТК РФ, которая предусматривает, что перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

При этом в случае отсутствия у работодателя подходящей вакантной должности, такому работнику перевод на лёгкий труд возможно заменить на снижение нормы выработки или нормы обслуживания.

Прокурор района

советник юстиции А.В. Локтионов

Д.М. Гонтарюк, тел.8(84566)505-12