



Правовая газета

«Позиция»

Выпуск № 4 апрель 2025

Просто о сложном.....

Что такое легкий труд?

Что такое легкий труд и какая это работа по ТК РФ

Лёгкий труд— это более комфортные условия работы, на которые сотрудника переводят по медицинским показаниям и которые соответствуют его текущему состоянию здоровья. Это обобщённое название практики, когда работник частично или полностью освобождается от своих обязанностей и временно переходит на другую работу.

Трудовой кодекс не даёт прямого определения, что считать лёгким трудом. Однако в статье 254 говорится: если сотрудница беременна, работодатель обязан снизить для неё норму выработки или перевести на работу без вредных условий.

Обычно под лёгким трудом понимают упрощённые задачи, выполнение которых не требует значительных физических или эмоциональных усилий. Такие условия создают, чтобы сотрудник мог продолжать работу без угрозы самочувствию. Для беременных это обязательное требование. Но в некоторых случаях перевод на лёгкий труд возможен и по медицинским показаниям — важно только подтвердить необходимость документально.

Примеры лёгкого труда и условий, исключаящих вредные факторы

Вид работ	Особенности
Делопроизводство, архив	Нет физической нагрузки, работа в помещении, без вредных веществ
Канцелярская работа	Выполнение задач за компьютером, умеренное зрительное напряжение
Приём посетителей, ресепшн	Спокойный ритм, ограниченное количество контактов
Работа в отделе кадров	Аналитика, обработка документов, минимальные физические усилия
Телефонные опросы, консультирование	Работа сидя, без вредных факторов и тяжёлых условий



Когда понадобится перевести сотрудника на легкий труд по медицинским показаниям

Иногда состояние здоровья не позволяет сотруднику продолжать прежнюю работу. В этом случае врач оформляет медицинское заключение — документ, который обязывает

работодателя пересмотреть условия труда или перевести сотрудника на легкий труд.

Необходимость перевода на более щадящую работу может быть связана с инвалидностью, последствиями профзаболевания или травмы

Медицинское заключение выдаёт медорганизация. В документе указывают противопоказания и допустимые условия труда. Например, запрет на работу с тяжестями, шумом, химией или в ночную смену.

Важно. Перевод на легкий труд по медицинскому заключению оформляют только с согласия работника. Он может дать его письменно — в заявлении или отметкой в предложении о новом месте. После этого стороны заключают допсоглашение к трудовому договору, а работодатель издаёт приказ. В нём фиксируют данные медзаключения, новую должность, условия труда и срок перевода

Если сотрудник отказывается от перевода или в компании нет подходящей работы, ориентируйтесь на срок, указанный в медзаключении.

Если срок временный — до четырёх месяцев, отстраните сотрудника от работы. Должность за ним сохраняется, но зарплату в этот период не начисляют, если только в трудовом или коллективном договоре не прописано иначе.

Если ограничения по здоровью действуют больше четырёх месяцев или постоянны, а другой работы нет — трудовой договор можно расторгнуть. Это законно даже во время болезни, потому что увольнение происходит не по инициативе работодателя (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК).

Оплата труда при переводе на легкий труд

При временном переводе беременной сотрудницы на должность с меньшей оплатой труда, работодатель обязан сохранить за ней средний заработок, который она получала до перевода (ч. 1 ст. 254 ТК). Если же временно предоставляется более высокооплачиваемая работа, оплата должна производиться исходя из условий новой должности. В этом случае сохранять прежний средний заработок неправомерно.

В ситуации, когда беременную женщину временно освобождают от выполнения рабочих обязанностей в ожидании перевода, за ней необходимо сохранить средний заработок вплоть до начала отпуска по беременности и родам.

Перевод на легкий труд женщины с детьми

Если мама ребёнка до 1,5 лет не может совмещать рабочие обязанности с уходом и кормлением, работодатель обязан перевести её на другую должность (ч. 4 ст. 254 ТК). Важно, чтобы в новых условиях сотрудница могла делать перерывы на кормление тогда, когда ей удобно (ч. 3 ст. 258 ТК). Такой перевод осуществляется по заявлению работницы и оформляется как обычное изменение условий труда. При этом уровень её дохода не должен снижаться — сохраняется не меньше среднего заработка с прежней позиции (ч. 4 ст. 254 ТК).