

image not found or type unknown



Право граждан Российской Федерации на труд закреплено в Конституции Российской Федерации. [1] Женщины, имеющие детей и только готовящиеся стать матерями также наравне со всеми обладают данным правом. [2] Трудовое право России предусматривает дополнительные гарантии беременным женщинам и женщинам-матерям. Рассмотрим основные меры защиты материнства Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1. Беременные женщины.

Трудовой кодекс запрещает отказывать в трудоустройстве женщинам в положении. Права беременных на работе также защищены. В частности, закон не разрешает устанавливать для них испытательный срок при приеме на работу, увольнять по инициативе работодателя, кроме случаев, оговоренных в законе, предусматривает ряд других льгот.

Схема 1

«Пример норм трудового права в защиту беременных женщин»

Трудовой Кодекс регламентирует правила заключения трудового договора, запрещая ограничивать право человека на получение работы по любым критериям, в том числе и из-за наличия беременности или маленьких детей, кроме деловых качеств.[3]

Также законодательство защищает будущих мам и предусматривает для них ряд льгот при приеме на работу. В соответствии со статьей 70 ТК РФ, беременных должны трудоустроить без испытательного срока. Принимая на работу женщину, работодатель не вправе отказать ей в трудоустройстве, если она беременная. Также он не должен интересоваться является ли она беременной на момент трудоустройства. Не принять на работу будущую маму возможно, если уровень ее квалификации недостаточный или не соответствует требованиям, предъявляемым к той работе, на которую претендует беременная.

Если женщина понимает, что ей отказывают по надуманному предлогу, она вправе попросить оформить отказ в письменном виде. С ним впоследствии можно обратиться в трудовую инспекцию или суд и доказать, что имело место

предвзятость работодателя и необоснованный отказ в трудоустройстве. Однако на практике это бывает сделать не так просто. Работодатели, зная о требованиях закона, стараются обойти их, чтобы не попасть под штрафные санкции. [\[4\]](#)

По закону, работающая женщина, готовясь стать матерью, может воспользоваться специально предусмотренными законом льготами. Если беременная женщина не может выполнять свои прежние обязанности, работодатель должен предложить ей иную работу.

Беременная имеет право перейти на неполный рабочий день по ТК РФ. Сколько всего часов будет длиться ее рабочий день, устанавливает руководитель. Оплата должна производиться за фактически отработанное время. Беременная освобождается от работы в выходные, праздничные, дни. Ее не должны привлекать работать в ночь или сверхурочно. Беременная вправе взять ежегодный трудовой отпуск авансом перед декретным отпуском или после него.

Трудовой Кодекс в поправках 2018 года ограничил беременным женщинам возможность работы вдали от постоянного места проживания. [\[5\]](#)

Беременная имеет право уходить с работы к врачу для регулярных осмотров. Если беременность многоплодная или вынашивание осложнено различными проблемами, могут потребоваться систематические осмотры, сдача анализов и пр. Женщину обязаны на время визита в поликлинику освободить от работы с сохранением заработной платы. Беременная женщина имеет право получить оплачиваемый отпуск по беременности и родам. В обычном случае и нормально протекающей беременности женщина вправе написать заявление на предоставление ей оплачиваемого отпуска по беременности и родам в срок беременности 30 недель. [\[6\]](#)

В зависимости от обстоятельств, продолжительность отпуска по беременности и родам может быть 140, 156, 160 или 194 дня. Если роды прошли с осложнениями, к больничному листу на 140 дней добавится еще один на 16 дней. Кроме беременной женщины, льготами обладает также и ее муж. Сумма отпускных по беременности и родам зависит от размера среднедневного заработка декретницы за 2 года, предшествующие году ухода в декрет. Беременную нельзя уволить по инициативе работодателя. Попытаться обойти закон, запрещая увольнение и придумать какое-нибудь нарушение или придумать к работнице и обвинить ее в некачественной работе, тоже нельзя. Трудовой Кодекс РФ запрещает увольнять беременных, какой бы проступок они не совершили. [\[7\]](#)

1. Матери маленьких детей (до 3-х лет)

Ни в одной стране мира нет такого длительного отпуска по уходу за ребенком, как в России. Только нашим мамам позволено заботиться о ребенке без потери рабочего места до 3 лет.

Трудовым Кодексом РФ предусмотрены гарантии для работающих мам с детьми до 3 лет. В ТК РФ четко прописано, какие права закреплены за беременными женщинами и уже состоявшимися мамами. [\[8\]](#)

Женщины, имеющие детей до полутора лет, в случае невозможности выполнять прежнюю работу, могут быть переведены по их заявлению на другую должность. Оплата труда в этом случае будет производиться по выполненной работе, но не может быть ниже среднего заработка по прежнему месту работы. [\[9\]](#)

Воспользоваться этим правом можно пока ребенку не исполнится полтора года. Также женщине предоставляется отпуск по уходу за ребенком до трех лет. Этот отпуск могут использовать другие члены семьи, которые фактически осуществляют уход за ребенком. Так оформить отпуск по уходу за ребенком может бабушка. [\[10\]](#)

Порядок и сроки выплаты пособий определяются федеральным законом. По заявлению женщины или лица, который фактически ухаживает за ребенком, допускается во время отпуска по уходу за ребенком работать на условиях неполного рабочего времени или на дому. При этом сохраняется право получения пособия по государственному социальному страхованию.

Трудовой Кодекс РФ определяет порядок предоставления отпусков работникам, усыновившим детей в возрасте до 3 лет. [\[11\]](#)

У кормящей женщины имеется право на дополнительные перерывы для кормления детей. [\[12\]](#) Если у работающей женщины есть ребенок до полутора лет, то дополнительно к обычному времени для отдыха и приема пищи («обед») ей положены перерывы для кормления ребенка. Если у женщины один ребенок, то такие перерывы назначаются не реже, чем каждые три часа и продолжительностью не менее 30 минут, а если детей двое и более, то продолжительность перерывов должна составлять не менее 1 часа.

Российское законодательство гарантирует женщинам, что направлять с служебные командировки, работать в ночное время, сверхурочно, в выходные и нерабочие праздничные дни можно только с письменного согласия самой женщины и при

отсутствии медицинских противопоказаний. [\[13\]](#) Подобным правом могут воспользоваться женщины или мужчины, самостоятельно воспитывающие детей до пяти лет и родители, чьи дети являются инвалидами. Статья 260 ТК РФ определяет возможность получить ежегодный оплачиваемый отпуск сразу после окончания отпуска по уходу за ребенком. Также нельзя расторгнуть трудовой договор по инициативе работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одинокой матерью с ребенком до 14 лет (ребенком-инвалидом до 18). Так же не допускается увольнение лиц, воспитывающих детей без матери.

Коллективным договором могут быть предусмотрены дополнительные отпуска без сохранения заработной платы для некоторых категорий работников:

- для работников, имеющих двоих и более детей в возрасте до 14 лет;
- для одиноких матерей с детьми до 14 лет;
- для родителей ребенка-инвалида до 18 лет;
- одинокому отцу, воспитывающему ребенка без матери до 14 лет.

Таким образом, в России предусмотрена гарантия и защита материнства нормами трудового права.

Если требования беременной женщины или женщины с маленькими детьми законны и ей известны все ее льготы и права, работодатель не станет нарушать закон. Неисполнение правил грозит ему серьезными санкциями.[\[14\]](#)

Библиографический список

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ);
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018);
3. "Уголовный кодекс Российской Федерации" от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 23.04.2018, с изм. от 25.04.2018);
4. "Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая)" от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 23.05.2018);
5. "Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)" от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 04.06.2018);
6. Асанович В. Актуальные проблемы осуществления (защиты) права беременных женщин на труд // Молодой ученый. — 2016. — №23.1. — С. 6-8. — URL

<https://moluch.ru/archive/127/35372/> (дата обращения: 28.06.2018);

7. Репетева О.Е. Уголовная ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу, необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет // Вектор науки Тольяттинского государственного университета, № 10. - 2009. - С. 93-97;
 8. Шептулина Н.Н. Защита материнства нормами трудового права // Журнал российского права, № 10. -2010. -С.68-76;
 9. Трудовые права женщин с детьми в Российской Федерации // Аналитический портал Отрасли права. Электронный ресурс: <http://отрасли-права.рф> (дата обращения 28.06.2018);
 10. Трудовые права беременной женщины на работе и их соблюдение работодателем // Аналитический портал Отдел кадров. Электронный ресурс: <https://otdelkadrov.online> (дата обращения 28.06.2018).
-
1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) ст. 37; [↑](#)
 2. Асанович В. Актуальные проблемы осуществления (защиты) права беременных женщин на труд // Молодой ученый. — 2016. — №23.1. — С. 6-8. — URL <https://moluch.ru/archive/127/35372/> (дата обращения: 28.06.2018); [↑](#)
 3. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) ст. 64; [↑](#)
 4. Шептулина Н.Н. Защита материнства нормами трудового права // Журнал российского права, № 10. -2010. -С.71; [↑](#)
 5. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) ст. 298; [↑](#)
 6. Трудовые права беременной женщины на работе и их соблюдение работодателем // Аналитический портал Отдел кадров. Электронный ресурс: <https://otdelkadrov.online/10664-trudovye-prava-beremennoi-zhenshhiny-na-rabote-i-soblyudenie-rabotodatelem> (дата обращения 28.06.2018); [↑](#)

7. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) ст. 81; [↑](#)
8. Трудовые права женщин с детьми в Российской Федерации // Аналитический портал Отрасли права. Электронный ресурс: <http://отрасли-права.рф> (дата обращения 28.06.2018); [↑](#)
9. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) ст. 254; [↑](#)
10. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) ст. 256; [↑](#)
11. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) ст. 257; [↑](#)
12. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) ст. 258; [↑](#)
13. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) ст. 259; [↑](#)
14. "УК Российской Федерации" от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 23.04.2018, с изм. от 25.04.2018) ст. 145; [↑](#)