

Законодательно не прописана и форма, в которой должно быть выражено согласие работника на отзыв из отпуска. Не регламентирован и конкретный порядок оплаты в случае переноса начавшегося отпуска на другой срок в связи с отзывом работника из отпуска. Есть смысл создать единый порядок не только предоставления отпуска, но и отзыва из отпуска.

Итак, можно сделать вывод, что в настоящее время имеют место проблемы, связанные с пробелами в регулировании времени отпуска.

Таким образом, необходимо выделить направление совершенствования нормативной базы для реализации права на отдых граждан нашей страны. Предстоит провести значительную нормотворческую деятельность по уточнению, дополнению и изменению ряда статей Трудового кодекса и иных нормативных актов в соответствии со складывающейся в государстве обстановкой, не упуская, конечно, из виду его крайне необходимую сегодня прогностическую функцию, которая учитывала бы реалии и особенности динамики социально-политической и социально-экономической ситуации в стране, делала бы закон соответствующим принципам построения правового государства и цивилизованного гражданского общества.

Как представляется, изменения в трудовом законодательстве должны вобрать в себя все лучшее, что уже подтверждено практикой последних лет. Именно в силу этих обстоятельств соответствующие российские законодательные органы власти должны в максимальной степени использовать творческий потенциал работодателей, активно привлекать к обсуждению и профессорско-преподавательские кадры, и крупных юристов страны.

Из вышесказанного можно сделать заключение о том, что Раздел V Трудового кодекса РФ достаточно разработан для своего времени, но меняются общественные отношения, и данный закон требует существенной доработки. Но устранение указанных недостатков невозможно без соответствующего научного исследования всех аспектов правового регулирования времени отдыха.

Аторва М.В.

## ПРАВА БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН

На протяжении всей истории существования человечества одной из главных целей брака считаются дети. Именно с их рождением и воспитанием связаны наши мечты, заботы и надежды. На какую поддержку от государства и организации женщина может рассчитывать в период беременности?

- *Льготы, связанные с условиями и режимом труда.* Согласно п. 13.2 Гигиенических требований к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03<sup>1</sup> женщины во время беременности должны быть переведены на работы, не связанные с использованием ПЭВМ, либо для них должно ограничиваться время работы с ПЭВМ (не более трех часов за рабочую смену) при условии соблюдения гигиенических требований, установленных названными выше Санитарными правилами. Если ПК, на которых работает беременная работница, не отвечают требованиям СанПиН, или ее работа связана с использованием копировально-множительной техники, необходим перевод работника на другое место, исключаящее вредное воздействие, но с сохранением заработка по прежней работе. Подобные требования закреплены в ст. 254 ТК РФ, согласно которой 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.

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.

Средний заработок по месту работы сохраняется также за беременными женщинами при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях (ч.3 ст.254 ТК РФ).

Беременные работницы обладают льготным правом работать на условиях неполного рабочего времени, и работодатель не вправе отказать беременной женщине в ее просьбе установить для нее неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю (ч. 1 ст. 93 ТК РФ). Для установления неполного рабочего времени требуется письменное заявление работницы, при этом работа на условиях неполного рабочего времени оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (ч. 2 ст. 93 ТК РФ).

Глава 41 ТК РФ предусматривает ряд гарантий для будущих мам. Так, в соответствии с ч. 1 ст. 259 ТК РФ беременную работницу запрещается: а) направлять в служебные командировки; б) привлекать к сверхурочной работе; в) привлекать к работе в ночное время (с 22.00 до 06.00); г) привлекать к работе в выходные и праздничные дни.

---

<sup>1</sup> Постановление Глав. государственного санитарного врача РФ от 13.06.2003 № 118.

Стоит обратить внимание, что перечисленные выше гарантии не могут быть нарушены, даже если работница сама изъявила желание, например, на работу в выходной день, и представила соответствующее заявление. Иначе говоря, в ответ на такое заявление должен последовать отказ работодателя.

Статья 258 ТК РФ предусматривает перерывы для кормления ребенка.

- *Отпуск.* В соответствии со ст.260 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск по желанию женщины предоставляется перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, причем независимо от стажа работы у данного работодателя.

За 70 календарных дней до родов (в случае многоплодной беременности – за 84 дня) беременной женщине должен быть предоставлен отпуск по беременности и родам, который продолжается еще 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов (ч. 1 ст. 255 ТК РФ). Основанием для такого отпуска является заявление работницы и листок нетрудоспособности.

- *Пособия.* Согласно п.1 ст.15 ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих социальному страхованию» от 29.12.2006 № 255-ФЗ<sup>1</sup> пособия по беременности и родам назначаются в течение 10 календарных дней со дня обращения за его получением с необходимыми документами, а выплачиваются в ближайший после назначения пособия день, установленный для выплаты заработной платы.

В настоящее время пособие по беременности и родам назначается и выплачивается по каждому месту работы, т.е. если работник работает у нескольких работодателей, то пособия назначаются и выплачиваются ему каждым работодателем (ч.1 ст.13 ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих социальному страхованию»). Назначенное, но не полученное своевременно пособие выплачивается за все прошлое время, но не более чем за три года, предшествующих обращению за ним.

Порядок исчисления пособия по беременности и родам установлен Положением об особенностях порядка исчисления пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам гражданам, подлежащим

---

<sup>1</sup> Собр. законодательства РФ. 2007. № 1 (1 ч.). Ст. 18.

обязательному социальному страхованию, утв. постановлением Правительства РФ от 15.06.2007 № 375<sup>1</sup>.

Дополнительно к пособию по беременности и родам женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности (до двенадцати недель), выплачивается единовременное пособие (ст.9 ФЗ «О государственных пособиях граждан, имеющих детей» от 19.05.1995 № 81-ФЗ)<sup>2</sup> в размере 359,70 рублей<sup>3</sup>. Согласно п.17 Положения о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющих детей, утв. постановлением Правительства РФ от 30.12.2006 № 865<sup>4</sup>, пособие выплачивается по месту назначения пособия по беременности и родам, т.е. для работающих женщин – по месту работы.

Для получения пособия работница должна представить справку из женской консультации либо другого медицинского учреждения, поставившего женщину на учет, и написать соответствующее заявление.

Работнице, уже ставшей мамой, выплачивается единовременное пособие при рождении ребенка. Единовременное пособие при рождении ребенка (усыновлении в возрасте до трех месяцев) выплачивается одному из родителей по месту работы. Сумма единовременного пособия составляет 9592,03 руб.<sup>5</sup> В случае рождения (усыновления) двух и более детей единовременное пособие выплачивается на каждого ребенка. При рождении мертвого ребенка пособие не назначается.

Для назначения пособия работник должен написать заявление и приложить к нему справку о рождении ребенка, выданную органами загса. В случае если оба родителя работают, также представляется справка с места работы другого родителя о том, что ему такое пособие не назначалось. Если второй родитель не работает, представляется копия его трудовой книжки.

Данное пособие организация должна выплатить не позднее десяти дней со дня представления всех необходимых документов.

Согласно ч. 1 ст. 256 ТК РФ женщине по ее заявлению до достижения ребенком возраста трех лет предоставляется отпуск по уходу за ребенком. Пособие выплачивается лишь за период со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком и до достижения им полутора лет. На весь период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы.

---

<sup>1</sup> Собр. законодательства РФ. 2007. № 25. Ст. 3042.

<sup>2</sup> Собр. законодательства РФ. 1995. № 21. Ст. 1929.

<sup>3</sup> Размеры пособий по 2009 год (сводные таблицы) [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.kukuzya.ru/page/razmery-posobii-po-2009-god-svodnye-tablitsy>

<sup>4</sup> Собр. законодательства РФ. 1995. № 37. Ст. 3628.

<sup>5</sup> Размеры пособий по 2009 г. (сводные таблицы) [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.kukuzya.ru/page/razmery-posobii-po-2009-god-svodnye-tablitsy>

Ежемесячное пособие выплачивается в размере 40% среднего заработка (дохода, денежного довольствия) по месту работы (службы) за последние 12 календарных месяцев, предшествовавших месяцу наступления отпуска по уходу за ребенком. При этом минимальный размер пособия составляет 1798,51 руб. в период отпуска по уходу за первым ребенком и 3597,01 руб. в период отпуска по уходу за вторым и последующими детьми. Максимальный размер пособия по уходу за ребенком не может превышать за полный календарный месяц 7194,02 руб.<sup>1</sup>

- *Увольнение беременных женщин.* Здесь действует строгое правило: в соответствии с ч. 1 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев полной ликвидации организации либо прекращения деятельности ИП. Разумеется, существует вариант увольнения по собственному желанию.

Страховка от увольнения действует даже в том случае, если с женщиной заключен срочный трудовой договор. Частью 2 ст. 261 ТК РФ предусмотрено, что в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Однако для того чтобы избежать увольнения, работница должна представить работодателю письменное заявление и медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Работодателю предоставлено право запрашивать подобную справку у беременной работницы и в дальнейшем, но не чаще, чем один раз в три месяца.

Хочется надеяться, что в недалеком будущем трудовое законодательство заметно расширит права молодых российских мам.

Воронина А.А.

## НЕКОТОРЫЕ ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ВУЗЕ

Современное российское общество характеризуется не только проведением реформ в различных сферах, но и, к сожалению, наличием множества проблем, как связанных, так и не связанных с проводимыми реформами. Особую озабоченность вызывает состояние духовной сферы общества, для которой сегодня характерно падение уровня общей культуры населения, изменение нравственных ценностей на уровне обыденного сознания, а как

---

<sup>1</sup> Размеры пособий по 2009 г. (сводные таблицы) [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.kukuzya.ru/page/razmery-posobii-po-2009-god-svodnye-tablitsy>