

Климова Екатерина Михайловна

студентка

АНО ВО «Московский гуманитарный университет»

г. Москва

ПОНЯТИЕ ГАРАНТИЙ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ НА РАБОТУ

***Аннотация:** в статье рассматривается понятие института гарантий, предоставляемых непосредственно при трудоустройстве на работу. Автор отмечает, что по своей социальной значимости данный институт особенно важен, поскольку представляет права особым категориям граждан. Анализ данного института позволят восполнить пробелы в правовом регулировании данного вопроса и облегчить соблюдение гарантий трудоустройства со стороны работодателей.*

***Ключевые слова:** трудоустройство, гарантии при трудоустройстве, работники, работодатели, беременные работницы, семейные обязанности.*

Институт трудоустройства особенно актуален в современное время, поскольку охватывает обширный перечень лиц, нуждающихся в мерах поддержки не только со стороны государства, но и со стороны работодателя. В первую очередь право на труд закреплено в рамках положений Конституции Российской Федерации. Представляется, что именно в Конституции РФ закреплены первоначальные основы правового регулирования труда.

Сущность трудовых гарантий состоит в обеспечении осуществления работниками прав в сфере социально-трудовых отношений. Гарантии позволяют устанавливать и предоставлять работникам такие способы и условия, на основании применения которых будет обеспечиваться предоставление прав в отношении и области социально – трудовых отношений. Общие гарантии при осуществлении работником и работодателем трудовой деятельности регламентируются положениями Трудового Кодекса РФ. Также стоит обратить внимание на положения, отражённые в Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового

кодекса Российской Федерации». Отражённые разъяснения позволяют грамотно оценивать правомерность или неправомерность отказов в принятии на работу со стороны работодателей.

Представляется логичным рассмотреть соотношение общих и специальных гарантий на примере беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Не менее редкой ситуацией оказывается нарушение законных прав и интересов работников и работниц, имеющих семейные обязанности, и беременных женщин. Большинство правоведов отмечают проблематику трудоустройства как во время беременности женщины, так и после рождения детей, которой не удалось сохранить за собой предыдущее место работы [1, с. 90–92]. Посредством проведения правового действующего законодательства и научных источников можно выделить следующие гарантии для данных категорий работников:

Общие гарантии, действующие для всех категорий работников. Например, запрет на дискриминацию при принятии на работу, что нередко происходит в отношении беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, как это подчёркивают И.П. Чиранова и Т.И. Волостнова [2, с. 163–165]. *Запрет приёма для беременных женщин на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и вахтовых работах* (за исключением нефизических работ, работ по санитарному и бытовому обслуживанию, обучению и прохождению стажировки), а также запрет и ограничения на работу с предельно допустимой и суммарной массой груза и при перемещении грузов на тележках или в контейнерах в соответствии со статьёй статьи 253 ТК РФ. При этом важно заметить, что *направление женщин в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет*, возможно и основывается исключительно только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины-работницы, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть осведомлены о праве на отказ от привлечения себя к данным разновидностям трудовой деятельности.

Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. На основании медицинского заключения женщина имеет право на снижение норм выработки и нормы обслуживания. Поскольку будущей матери важно сохранить своё здоровье и здоровье будущего ребёнка, работа должна исключать воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. о предоставлении 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. *Решение №2-5940/2024 2-689/2025 2-689/2025 (2-5940/2024;)-М-5122/2024 М-5122/2024 от 3.02.2025 г. по делу №2-5940/2024* наглядно демонстрирует, что в связи с невозможностью предоставления работы, исключающей неблагоприятные производственные факторы, работодатель должен освободить работницу от работы с сохранением среднего заработка [3].

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, при невозможности выполнения прежней работы переводятся на основании заявления на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет. Так, Т.С. Изотова подчёркивает, что реализация права на гарантии и компенсации в том числе может осуществляться за счёт права работника на судебную защиту при наличии трудового спора с работодателем [4, с. 36]. Один из примеров – Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 12 октября 2020 года по делу №8Г-12941/2020. Работодатель отказал беременной работнице в переводе на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов, так как представленная справка о беременности не является медицинским заключением. Сотрудница перестала выходить на работу, посчитав свои права нарушенными. Суды трёх инстанций, учитывая содержание последней представленной работницей справки, удовлетворили её требования, но лишь с определённого момента – с 24 июня 2019 года, то есть с момента получения работодателем последней медицинской справки о том, что работа во вредных условиях данной

работнице противопоказана [5]. Факт наличия беременности у женщины, если она работает во вредных условиях труда, уже свидетельствует о невозможности продолжения выполнения ею работы в прежних условиях и о необходимости её перевода на другую работу независимо от того, содержатся ли в справке соответствующие уточнения. Это связано с тем, что в силу Санитарных правил СП 2.2.3670–20 на работе с вредными условиями запрещено использовать труд беременных женщин [5].

Перерывы для кормления ребёнка в возрасте до полутора года не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый, не менее одного часа при наличии большего количества детей. Перерывы подлежат оплате, а также присоединению при необходимости и на основании заявления работницы. Правоведы верно подчёркивают важность данных перерывов в рамках части общественного здравоохранения и социальной защиты женщин. Представляется, что данный аспект положительно влияет на обеспечение благополучия, здоровья детей, а также на установление более крепкой связи мамы и малыша [6].

Право на отпуск по беременности и родам. Такой вид отпуска имеет продолжительность в зависимости от особенностей беременной работницы: 70 дней до родов и 70 дней после них. При осложнённых родах срок увеличивается до 86 дней, а в случае многоплодной беременности законодатель устанавливает срок в рамках 84). При этом стоит отметить, что при всех обстоятельствах работодатель имеет обязанность в виде выплаты пособия по государственному социальному страхованию в отношении роженицы. Также стоит заметить, что законодательно не предусмотрено такого вида отпуска на части никак иначе, как в соответствии с законодательными нормами. Так, кв Определении Девятого КСОЮ от 21 марта 2024 года по делу №8Г-12972/2023 суд признал неправомерным разделение отпуска на части, которое не было согласовано с работницей. Сотрудница просила предоставить отпуск в количестве дней, установленных трудовым договором, и взыскать компенсацию морального вреда. Её требования были удовлетворены [7].

Отпуск по уходу за ребёнком до достижения им 3 лет. Особенность данного отпуска заключается в том, что законодательными рамками установлена возможность его использования не только самими родителями ребёнка или детей, но и бабушками, дедушками, опекунами и иными лицами, которые в действительности фактически осуществляют уход за ребёнком и осуществляют заботу в отношении его воспитания и развития. Такой отпуск должен засчитываться в стаж и (или) стаж работы по специальности, а место работы должно сохраняться. Однако чаще всего данным отпуском пользуются именно матери.

При этом установлена возможность дистанционной (удалённой) трудовой деятельности, неполного рабочего времени и до достижения ребёнком возраста полутора лет или во время периода работы у другого работодателя с правом получения пособия по обязательному социальному страхованию. При предоставлении данных гарантий: «...в действие вступает принцип пропорциональности, который требует соблюдения «справедливого баланса» между требованиями общего интереса сообщества и необходимостью защиты фундаментальных прав личности. Судебное усмотрение в этой сфере ограничено обязанностью суда проверить, не возлагает ли государственное вмешательство на работодателя «чрезмерное индивидуальное бремя», которое подрывает саму сущность права» [8, с. 4928].

Однако бывают исключения. Например, в случае ликвидации организации, прекращения деятельности ИП работодатель имеет право на увольнение беременной сотрудницы или сотрудницы, воспитывающей детей в возрасте до 3 лет. При это важно, чтобы были соблюдены процессуальные сроки – работодатель обязан предупредить работницу в письменной форме за 2 месяца до закрытия компании. В последний рабочий день женщине полагаются компенсация за неиспользованный отпуск и выходное пособие, равное среднему месячному заработку. Также она будет получать из средств бывшего работодателя среднемесячный заработок в течение двух месяцев после ухода (в некоторых случаях – трёх месяцев).

В заключении научной статьи хотелось бы предложить следующие меры по совершенствованию системы гарантий.

1. Законодательно установить и определить порядок оплаты работодателем интернета, электроэнергии и оборудования для удалённых сотрудников в случае, если такая трудовая деятельность требует в основном именно взаимодействие с интернет – ресурсами.

2. Цифровизация процессов для упрощения приёма работников. Например, создание единой цифровой базы, которая будет значительно облегчать ознакомление информации работодателя с перечнем претендентов на ту или иную должность. Так, можно будет ознакомиться с данными о стаже, навыках, категории работника.

3. Создание и уточнение системы, устанавливающей более чёткие медицинские критерии для предоставления раннего отпуска по беременности и родам. В качестве примера может быть приведён более точный перечень медицинских критериев, требующих заключения врачебной комиссии подтверждающих необходимость раннего прекращения трудовой деятельности для охраны здоровья матери.

4. Внедрение систем образования в отношении работников и работодателей для повышения и укрепления отношений между работницами и работодателями, а также осведомлённости о правомерности и (или) неправомерности своих действий в процессе осуществления трудовой деятельности.

Список литературы

1. Чечулина А.А. Основные тенденции защиты трудовых прав в практике Европейского Суда по правам человека / А.А. Чечулина // Государство и право XXI века: современные тенденции и новые вызовы: сб. Междунар. науч.-практ. конф. – М.: Изд-во Моск. гум. ун-та, 2020. – С. 86–92. EDN TSAZIM

2. Чиранова И.П. Особенности трудоустройства женщин в Российской Федерации / И.П. Чиранова, Т.И. Волостнова // Аграрное и земельное право. – 2023. – №11(227). – С. 162–166. DOI 10.47643/1815-1329_2023_11_162. EDN TKQBML

3. Решение №2-5940/2024 2-689/2025 2-689/2025(2-5940/2024;)-М-5122/2024 М-5122/2024 от 3 февраля 2025 г. по делу №2-5940/2024. – URL: <https://sudact.ru/regular/doc/UMjJ7BZrikUb/> (дата обращения: 27.10.2025).

4. Изотова И.С. Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях / И.С. Изотова // Вестник магистратуры. – 2022. – №4-2(127). – С. 36.

5. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 12 октября 2020 года по делу №8Г-12941/2020. – URL: <https://base.garant.ru/317369937/> (дата обращения: 27.10.2025).

6. Чечулина А.А. Право ребенка на защиту в рамках Европейского Суда по правам человека / А.А. Чечулина // Принеманские научные чтения: материалы XI Междунар. науч.-практ. конф. (Гродно, 16 апреля 2021 г.). – Минск: БИП, 2021. – С. 126–130. EDN NWWFTI

7. Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 21 марта 2024 года по делу №8Г-12972/2023. – URL: <https://base.garant.ru/339311012/> (дата обращения: 27.10.2025).

8. Чечулина А.А. Некоторые аспекты защиты права собственности в практике Европейского Суда по правам человека / А.А. Чечулина // Вестник ВЭГУ. – 2015. – №6(80). – С. 128–136. EDN VDGGGH