Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное агентство по образованию

Государственное образовательное учреждение Высшего профессионального образования

«ИЖЕВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет «Экономика, право и гуманитарные науки»

## **Реферат по дисциплине: «Трудовое право»**

**«Гарантии социальной защиты беременных женщин»**

|  |  |
| --- | --- |
| Выполнил | Студент группы 4 – 41 – 14з |
|  | Гайнанова Е. М. |
|  | Дата сдачи |
|  |  |
| Принял К.ю.н., доцент | Соболев С.А. |

Ижевск, 2010.

Содержание:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | стр. |
|  | Введение | 3 |
| 1. | Условия труда беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет | 5 |
| 2. | Отпуска по беременности и родам | 8 |
| 3. | Родовый сертификат | 11 |
| 4. | Пособия по беременности и родам | 13 |
| 5. | Материнский капитал | 20 |
| 6. | Гарантии беременным женщинам при расторжении трудового договора | 24 |

**Введение.**

В Конституции Российской Федерации, принятой всенародным голосованием 12 декабря 1993 года, - которая закрепляет основы конституционного строя страны, национально-государственное и административно-территориальное устройство, организацию и принципы деятельности системы государственной власти и органов местного самоуправления, - есть статьи и о правовом положении человека и граждан в РФ, о его правах, свободах, обязанностях. Сама структура основного закона подчеркивает приоритет принципов демократического строя, впервые в законодательстве закрепляется признание прав и свобод человека в качестве высшей ценности, их соблюдение и защита определяется как обязанность государства.

Глава 1 Конституции РФ – «Основы Конституционного строя» - в 16 статьях содержит утверждение основ государства. Особенно выделим статью 7, которая гласит:

1. Российская федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

###### 2. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

В Главе 2 Конституции РФ – «Права и свободы человека и гражданина» - ст.39 говорит о том, что:

1. Каждому гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом.

Учитывая социально-экономическую обстановку в нашем обществе законодатель в Трудовом Кодексе выделяет несколько категорий работников, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Ни для кого не новость, что беременные сотрудницы попадают по «категорию риска» - на всех этапах трудовых отношений - от приема на работу и до сохранения места работы (должности) на время нахождения в отпусках по уходу за ребенком.

[Статья 3](http://www.hrinform.ru/codex/i.shtml#3) ТК РФ устанавливает, что «никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника».[[1]](#footnote-1) Следовательно, беременность соискательницы на вакансию не может являться причиной отказа со стороны работодателя.

С момента заключения трудового договора, как работодателю, так и работнику (в данном случае уместнее сказать «работнице»), следует знать, что беременные женщины относятся к кругу лиц, которым испытательный срок при приеме на работу не устанавливается (Статья 70 ТК РФ). При этом, если условие об испытании будет указано в трудовом договоре, оно признается недействительным. То есть, даже если работница не возражает против условия, об испытательном сроке и подписала трудовой договор, то договор считается заключенным без испытательного срока.

**1. Условия труда беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.**

Первое, что должна сделать беременная женщина— это подтвердить сам факт беременности, предъявив работодателю соответствующую медицинскую справку.

В свою очередь, работодатель согласно статьи 254 ТК РФ обязан в соответствии с медицинским заключением и по заявлению беременной снизить нормы выработки, нормы обслуживания либо перевести 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. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет. [[2]](#footnote-2)

Госкомсанэпиднадзором России и Минздравом России 21 - 23 декабря 1993 г. утверждены «Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин».

Данные рекомендации предназначены для администраций предприятий, организаций, учреждений всех видов собственности, органов страховой медицины, профсоюзных органов, специалистов по охране и научной организации труда, при решении вопросов трудоустройства беременных женщин с нормально протекающей беременностью, а также при осуществлении контроля за условиями их труда и отдыха.

Основной целью разработки и применения этих рекомендаций является помощь в создании условий гигиенически рационального трудоустройства беременных работниц, т.е. оптимально величины рабочей нагрузки (физической, нервно-эмоциональной) и оптимальных условий производственной среды, которые у практически здоровых женщин не должны вызывать отклонений в организме в период беременности.

Так беременные женщины не должны выполнять операции, связанные с подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса, с подъемом предметов труда с пола, наклоном туловища более 15 град., а также работы на оборудовании с управлением с помощью ножной педали. Для беременных работниц должны быть также исключены операции на конвейере с принудительным ритмом и работы, сопровождающиеся нервно-эмоциональным напряжением.

В качестве работ, рекомендуемых для выполнения женщинами в период беременности, могут быть использованы легкие сборочные, сортировочные, упаковочные операции с учетом гигиенических критериев трудового процесса, производственной среды и организации рабочего места.

Для беременных женщин предпочтительны стационарные рабочие места и работы, выполняемые в свободном режиме и позе, допускающей перемену положения по ее желанию. Нежелательна постоянная работа в положении стоя и сидя.[[3]](#footnote-3)

Женщины со времени установления беременности и в период кормления ребенка грудью к выполнению всех видов работ, связанных с использованием ВДТ и ПЭВМ, не допускаются. Трудоустройство беременных женщин следует осуществлять в соответствии с "Гигиеническими рекомендациями по рациональному трудоустройству беременных женщин.[[4]](#footnote-4)

Трудовым законодательством (статья 259 ТК РФ) особо оговорено, что беременных женщин запрещено направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Согласно статьи 258 ТК РФ работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.[[5]](#footnote-5)

**2. Отпуска по беременности и родам.**

Для беременных женщин в Трудовом кодексе РФ наряду с особым режимом работы предусмотрен особый вид отпусков - *отпуска по беременности и родам* ([Статья 255](http://www.hrinform.ru/codex/xii.shtml#255) ТК РФ).

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном [порядке](http://www.consultant.ru/online/base/?req=doc;base=LAW;n=84365;dst=100123) [листка](http://www.consultant.ru/online/base/?req=doc;base=LAW;n=67914;dst=100014) нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой [пособия](http://www.consultant.ru/online/base/?req=doc;base=LAW;n=89948;dst=100089) по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

По заявлению женщины ей предоставляется *отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.* Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

Отпуск работникам, усыновившим ребенка согласно статьи 257 ТК РФ, предоставляется на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения. По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет. В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению. Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в [части первой](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_55.html#p3697) настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

В соответствии приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 1 августа 2007 г. N 514 г. Москва "О порядке выдачи медицинскими организациями листков нетрудоспособности" листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается врачом акушером-гинекологом, а при его отсутствии - фельдшером. Выдача листка нетрудоспособности по беременности и родам производится в 30 недель беременности единовременно продолжительностью 140 календарных дней (70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов).

При многоплодной беременности листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается в 28 недель беременности единовременно продолжительностью 194 календарных дня (84 календарных дня до родов и 110 календарных дней после родов).

В случае если женщина при обращении в медицинскую организацию в установленный срок отказывается от получения листка нетрудоспособности по беременности и родам на период отпуска по беременности и родам, ее отказ фиксируется в медицинской документации. При повторном обращении женщины до родов за листком нетрудоспособности по беременности и родам для оформления отпуска по беременности и родам листок нетрудоспособности выдается на 140 календарных дней (на 190 календарных дней - при многоплодной беременности), с даты первичного обращения за указанным документом, но не ранее срока, установленного абзацами первым и вторым настоящего пункта.

В случае когда диагноз многоплодной беременности установлен в родах, листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается дополнительно на 40 календарных дней медицинской организацией, где произошли роды.

При осложненных родах листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается дополнительно на 16 календарных дней медицинской организацией, где произошли роды.

При родах, наступивших в период от 28 до 30 недель беременности, листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается медицинской организацией, где произошли роды, сроком на 156 календарных дней.

При прерывании беременности при сроке до 27 полных недель беременности, рождении мертвого плода или живого плода, не пережившего первые 6 полных суток (168 часов), листок нетрудоспособности выдается в соответствии с главой II настоящего Порядка на весь период нетрудоспособности, но на срок не менее трех дней. В случае если новорожденный пережил первые 6 полных суток (168 часов), листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается сроком на 156 календарных дней.

Женщинам, проживающим (работающим) в населенных пунктах, подвергшихся радиоактивному загрязнению вследствие аварии на Чернобыльской АЭС (в зоне проживания с правом на отселение), а также женщинам, проживающим в населенных пунктах, подвергшихся радиационному загрязнению вследствие аварии на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча, листок нетрудоспособности по беременности и родам на дородовый отпуск выдается продолжительностью 90 календарных дней.

При наступлении отпуска по беременности и родам в период нахождения женщины в ежегодном основном или дополнительном оплачиваемом отпуске, отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста 3 лет листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается на общих основаниях.

Женщине, усыновившей ребенка в возрасте до 3 месяцев, в том числе от суррогатной матери, листок нетрудоспособности выдается со дня усыновления на период до 70 календарных дней (при одновременном усыновлении двух или более детей - на 110 календарных дней), со дня рождения ребенка.

При проведении процедуры экстракорпорального оплодотворения листок нетрудоспособности выдается женщине медицинской организацией, имеющей лицензию на медицинскую деятельность, включая работы (услуги) по акушерству и гинекологии и экспертизе временной нетрудоспособности, на весь период лечения (стимуляции, суперовуляции, пункции яичника и переноса эмбриона) до определения результата процедуры и проезда к месту медицинской организации и обратно.

В случаях, когда медицинская организация, проводившая процедуры экстракорпорального оплодотворения, не имеет лицензии на выполнение работы (услуги) по экспертизе временной нетрудоспособности, листок нетрудоспособности выдается женщине медицинской организацией по ее месту регистрации по месту жительства (по месту пребывания, временного проживания) на основании выписки (справки) из амбулаторной карты, выданной медицинской организацией, проводившей процедуры экстракорпорального оплодотворения.

При операции прерывания беременности листок нетрудоспособности выдается на срок не менее 3 дней, в том числе и при прерывании беременности малого срока.

Согласно статьи 260 ТК РФ перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

3. **Родовый сертификат.**

В соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.11.2005 г. № 701 "О родовом сертификате" (ред. от 08.05.2009г.), с 1 января 2006 года во всех регионах Российской Федерации были введены родовые сертификаты. Цель этого документа — повысить материальную заинтересованность медицинских учреждений в предоставлении качественной медицинской помощи женщине в период беременности и родов.

Этот документ призван повысить материальную заинтересованность родильных домов в предоставлении беременным и молодым мамам высококачественной медицинской помощи в соответствии с общероссийским национальным проектом «Здоровье». Родовый сертификат состоит из трех талонов, которые дают будущей маме возможность получить улучшенное медицинское обслуживание на различных этапах беременности, родов и послеродового периода. Корешки родового сертификата являются отрывными. Будущие или состоявшиеся мамы сами передают их в соответствующие медицинские учреждения.

Талон №1 предназначен для оплаты услуг, оказанных учреждениями здравоохранения в период беременности на амбулаторно – поликлиническом этапе. Поэтому по данному талону деньги обычно получает женская консультация. И большая часть средств направляется на оплату труда ее медицинского персонала.

Если беременная своевременно не встала на учет в женскую консультацию по месту жительства или пребывания, если женщина получала необходимые услуги на платной основе, если совокупное время ведения беременности в женских консультациях составляет менее 12 недель, то в женской консультации или уже непосредственно в родильном доме она может получить родовой сертификат с погашенным талоном №1, то есть деньги по нему уже не попадут в какое – либо медицинское учреждение.

Талон №2 - эта часть родового сертификата предназначена для оплаты услуг, оказанных женщинам в родильных домах (отделениях) и перинатальных центрах. Поэтому второй талон родового сертификата предъявляется именно в этих медицинских учреждениях.

Наличие у роженицы родового сертификата дает ей больше законных оснований для получения квалифицированной медицинской помощи в родовом периоде. Услуги, которые не входят в государственную программу (как правило, они связаны с комфортом пребывания – размещением, питанием и так далее), оплачиваются дополнительно и с предъявлением родового сертификата никак не связаны.

Надо также иметь в виду, что талон №2 родового сертификата не подлежит оплате, если роженица заключает договор с роддомом о предоставлении платных медицинских услуг.

Талон № 3 предназначен для оплаты услуг детской поликлиники по диспансерному наблюдению ребенка в первый год жизни.

По третьему талону родового сертификата деньги получают детские поликлиники, осуществляющие диспансерное наблюдение малыша до тех пор, пока ему не исполнится год.

Как правило, все полученные средства направляют на оплату труда медицинских работников. Мамы, которые по каким - либо причинам не получили родовый сертификат в женской консультации или родильном доме, могут получить родовый сертификат в женской консультации по месту наблюдения после родов для оплаты диспансерного наблюдения ребенка в течении первого года жизни в детской поликлинике. В этом случае талон №3 родового сертификата мама передает в детскую поликлинику, а талоны №1 и №2 являются погашенными.

Практика применения родовых сертификатов показала появление благоприятной тенденции. Теперь вместо того, чтобы под различными предлогами уклониться от обслуживания беременных и принятия родов, работники медицинских учреждений стали добросовестнее исполнять свои обязанности и больше заботиться о репутации медицинского учреждения.[[6]](#footnote-6)

4. **Пособия по беременности и родам.**

Согласно Федерального закона от 19 мая 1995 года № 81 –ФЗ (ред. от 24.07.2009) "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей", устанавливаются следующие виды государственных пособий гражданам, имеющим детей:

- пособие по беременности и родам;

- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;

- единовременное пособие при рождении ребенка;

- ежемесячное пособие по уходу за ребенком;

- ежемесячное пособие на ребенка;

- единовременное пособие при передаче ребенка на воспитание в семью;

- единовременное пособие беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву;

- ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву.

Выплата государственных пособий гражданам, имеющим детей, производится за счет:

- средств Фонда социального страхования Российской Федерации в виде пособия по беременности и родам, единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком лицам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

- средств федерального бюджета, выделяемых в установленном порядке федеральным органам исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, служба в качестве лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, в виде пособия по беременности и родам, единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком женщинам, проходящим военную службу по контракту; лицам, проходящим службу в качестве лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов; женщинам, уволенным в период беременности, отпуска по беременности и родам, и лицам, уволенным в период отпуска по уходу за ребенком в связи с ликвидацией организаций, а также в связи с истечением срока их трудового договора в воинских частях, находящихся за пределами Российской Федерации; женщинам, уволенным в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком в связи с переводом мужа в Российскую Федерацию из воинских частей, находящихся за пределами Российской Федерации; неработающим женам военнослужащих, проходящих военную службу по контракту на территориях иностранных государств;

- средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, выделяемых образовательным учреждениям начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования на выплату стипендий в виде пособия по беременности и родам, единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности, - женщинам, обучающимся по очной форме обучения в образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и учреждениях послевузовского профессионального образования;

- средств бюджетов субъектов Российской Федерации в виде ежемесячного пособия на ребенка;

- межбюджетных трансфертов из федерального бюджета, предоставляемых в установленном порядке бюджету Фонда социального страхования Российской Федерации на выплату пособия по беременности и родам, единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком женщинам, уволенным в период беременности, отпуска по беременности и родам, и лицам, уволенным в период отпуска по уходу за ребенком в связи с ликвидацией организаций, прекращением физическими лицами деятельности в качестве индивидуальных предпринимателей, прекращением полномочий нотариусами, занимающимися частной практикой, и прекращением статуса адвоката, а также в связи с прекращением деятельности иными физическими лицами, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, единовременного пособия при рождении ребенка и ежемесячного пособия по уходу за ребенком лицам, не подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, в том числе обучающимся по очной форме обучения в образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и учреждениях послевузовского профессионального образования;

- субвенций, предоставляемых бюджетам субъектов Российской Федерации из Федерального фонда компенсаций, образованного в составе федерального бюджета, через федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по управлению государственным имуществом, оказанию государственных услуг в сфере образования, на выплату единовременного пособия при передаче ребенка на воспитание в семью и через федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг и управлению государственным имуществом в сфере здравоохранения и социального развития, на выплату единовременного пособия беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву, и ежемесячного пособия на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву.

*Право на пособие по беременности и родам имеют*:

- женщины, подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, в том числе женщины из числа гражданского персонала воинских формирований Российской Федерации, находящихся на территориях иностранных государств в случаях, предусмотренных международными договорами Российской Федерации, а также женщины, уволенные в связи с ликвидацией организаций, прекращением физическими лицами деятельности в качестве индивидуальных предпринимателей, прекращением полномочий нотариусами, занимающимися частной практикой, и прекращением статуса адвоката, а также в связи с прекращением деятельности иными физическими лицами, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, в течение двенадцати месяцев, предшествовавших дню признания их в установленном [порядке](http://www.consultant.ru/online/base/?req=doc;base=LAW;n=90026;dst=100025) безработными;

- женщины, обучающиеся по очной форме обучения в образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и учреждениях послевузовского профессионального образования;

- женщины, проходящие военную службу по контракту, службу в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел, в Государственной противопожарной службе, в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, в таможенных органах;

- женщины, категории которых установлены настоящей статьей, при усыновлении ими ребенка (детей).

Пособие по беременности и родам выплачивается за период отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

При усыновлении ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев пособие по беременности и родам выплачивается за период со дня его усыновления и до истечения 70 календарных дней (в случае одновременного усыновления двух и более детей - 110 календарных дней) со дня рождения ребенка (детей).

Пособие по беременности и родам устанавливается в размере:

- [среднего заработка](http://www.consultant.ru/online/base/?req=doc;base=LAW;n=89948;dst=203), на который начисляются страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, и с учетом иных условий, установленных Федеральным [законом](http://www.consultant.ru/online/base/?req=doc;base=LAW;n=89948;dst=100083) "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством", - женщинам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, в том числе женщинам из числа гражданского персонала воинских формирований Российской Федерации, находящихся на территориях иностранных государств в случаях, предусмотренных международными договорами Российской Федерации;

- 300 рублей - женщинам, уволенным в связи с ликвидацией организаций, прекращением физическими лицами деятельности в качестве индивидуальных предпринимателей, прекращением полномочий нотариусами, занимающимися частной практикой, и прекращением статуса адвоката, а также в связи с прекращением деятельности иными физическими лицами, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, в течение двенадцати месяцев, предшествовавших дню признания их в установленном порядке безработными;

- стипендии - женщинам, обучающимся по очной форме обучения в образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и учреждениях послевузовского профессионального образования;

- денежного довольствия - женщинам, проходящим военную службу по контракту, службу в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел, в Государственной противопожарной службе, в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, в таможенных органах.

Право на *единовременное пособие* дополнительно к пособию по беременности и родам имеют женщины, вставшие на учет в медицинских учреждениях в *ранние сроки беременности (до 12 недель)*. Статья 10 ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» говорит, что единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности (до двенадцати недель), выплачивается в размере 300 рублей.

Согласно статьи 11 ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» право на единовременное пособие при рождении ребенка имеет один из родителей либо лицо, его заменяющее. В случае рождения двух или более детей указанное пособие выплачивается на каждого ребенка. При рождении мертвого ребенка данное пособие не выплачивается. Финансирование расходов осуществляется за счет средств федерального бюджета и бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации.

Единовременное пособие при рождении ребенка выплачивается в размере 10988,85 рублей (на 01.01.2010 год)

Право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком имеют (статья 13 ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»):

- матери либо отцы, другие родственники, опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком, подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, в том числе матери либо отцы, другие родственники, опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком, из числа гражданского персонала воинских формирований Российской Федерации, находящихся на территориях иностранных государств в случаях, предусмотренных международными договорами Российской Федерации, и находящиеся в отпуске по уходу за ребенком;

- матери, проходящие военную службу по контракту, матери либо отцы, проходящие службу в качестве лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов и находящиеся в отпуске по уходу за ребенком;

-матери либо отцы, другие родственники, опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком, уволенные в период отпуска по уходу за ребенком в связи с ликвидацией организаций, прекращением физическими лицами деятельности в качестве индивидуальных предпринимателей, прекращением полномочий нотариусами, занимающимися частной практикой, и прекращением статуса адвоката, а также в связи с прекращением деятельности иными физическими лицами, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, в том числе уволенные из организаций или воинских частей, находящихся за пределами Российской Федерации, уволенные в связи с истечением срока их трудового договора в воинских частях, находящихся за пределами Российской Федерации, а также матери, уволенные в период отпуска по уходу за ребенком в связи с переводом мужа из таких частей в Российскую Федерацию;

-матери, уволенные в период беременности, отпуска по беременности и родам в связи с ликвидацией организаций, прекращением физическими лицами деятельности в качестве индивидуальных предпринимателей, прекращением полномочий нотариусами, занимающимися частной практикой, и прекращением статуса адвоката, а также в связи с прекращением деятельности иными физическими лицами, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, в том числе уволенные из организаций или воинских частей, находящихся за пределами Российской Федерации, уволенные в связи с истечением срока их трудового договора в воинских частях, находящихся за пределами Российской Федерации, или в связи с переводом мужа из таких частей в Российскую Федерацию;

-матери либо отцы, опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком и не подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (в том числе обучающиеся по очной форме обучения в образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и учреждениях послевузовского профессионального образования и находящиеся в отпуске по уходу за ребенком);

-другие родственники, фактически осуществляющие уход за ребенком и не подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, в случае, если мать и (или) отец умерли, объявлены умершими, лишены родительских прав, ограничены в родительских правах, признаны безвестно отсутствующими, недееспособными (ограниченно дееспособными), по состоянию здоровья не могут лично воспитывать и содержать ребенка, отбывают наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, находятся в местах содержания под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений, уклоняются от воспитания детей или от защиты их прав и интересов или отказались взять своего ребенка из воспитательных, лечебных учреждений, учреждений социальной защиты населения и других аналогичных учреждений.

Право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком сохраняется в случае, если лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени или на дому, а также в случае продолжения обучения.

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет.

Финансирование расходов осуществляется за счет средств федерального бюджета и бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации.

В соответствии с Федеральным законом от 19.05.1995 N 81-ФЗ (ред. от 24.07.2009 г.) подлежащим обязательному социальному страхованию матери или отцу, опекуну, а также другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком, в период нахождения в отпуске до достижения ребенком возраста полутора лет выплачивается ежемесячное [пособие](http://www.consultant.ru/online/base/?req=doc;base=LAW;n=90074;dst=74) по уходу за ребенком в размере 40 процентов среднего заработка, а после достижения ребенком возраста полутора лет - ежемесячное [пособие](http://www.consultant.ru/online/base/?req=doc;base=LAW;n=90074;dst=10) на ребенка, размер, порядок назначения, индексации и выплаты которого устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации.

Размер, порядок назначения, индексации и выплаты ежемесячного пособия на ребенка устанавливаются законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации.

5. **Материнский капитал.**

Материнский капитал – понятие для нас довольно новое. Право определенной категории российских граждан его получать установлено Федеральным законом «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» от 29 декабря 2006 года № 256 – ФЗ (ред. от 25.12.2008г.). Закон ввел понятие материнского капитала как форму дополнительных мер государственной поддержки семей с детьми.

Согласно закону, право на получение материнского капитала возникает при рождении (усыновлении) ребенка, имеющего гражданство Российской Федерации, у следующих граждан РФ (независимо от их места жительства):

- у женщин, родивших (усыновивших) второго ребенка начиная с 1 января 2007 года;

- у женщин, родивших (усыновивших) третьего ребенка или последующих детей, начиная с 1 января 2007 года, если ранее они не воспользовались правом на дополнительные меры государственной поддержки;

- у мужчин, являющихся единственными усыновителями второго, третьего ребенка или последующих детей и ранее не воспользовавшихся правом на дополнительные меры государственной поддержки, если решение суда об усыновлении вступило в законную силу, начиная с 1 января 2007 года.

Кроме того, существуют основания для получения материнского капитала лицом, не являющимся гражданином России ( независимо от гражданства или статуса «лица без гражданства»). Материнский капитал вправе получить отец (усыновитель) ребенка в случаях:

- смерти жены;

- лишения ее родительских прав;

Совершения женщиной умышленного преступления против своих детей;

- отмены усыновления.

В случаях смерти обоих родителей, или лишения их родительских прав, или совершения ими умышленного преступления против своего ребенка право на материнский (семейный) капитал переходит к ребенку (или детям в равных долях) до совершеннолетия (либо до достижения возраста 23 лет при условии очного обучения в образовательных учреждениях).

Для получения материнского капитала необходимо подать заявление в Управление Пенсионного Фонда РФ по месту жительства матери и ребенка и приложить следующие подлинные документы:

- паспорт или иной документ удостоверяющий личность, место жительства, принадлежность к гражданству;

- свидетельство о рождении (усыновлении) всех детей.

Если же возникли основания для получения материнского капитала ребенком, необходимо предоставить подтверждающие ситуацию документы – свидетельство о смерти родителей (усыновителей) или постановление о лишении их родительских прав или о совершении умышленного преступления в отношении детей. Также понадобятся документы, удостоверяющие личность, место жительства и полномочия законного представителя ребенка.

Право на материнский капитал может быть реализовано не ранее чем через три года со дня рождения (усыновления) второго ребенка или последующих детей. Материнский капитал может быть израсходован на одну или несколько целей:

- приобретение (строительство) жилого помещения, погашение кредитов, платежей, связанных с улучшением жилищных условий, возникших как до, так и после 1 января 2007 года;

- получение образования ребенком в любом образовательном учреждении на территории РФ;

- формирования накопительной части трудовой пенсии женщин, родивших (усыновивших) второго ребенка или последующих детей.

Средства материнского капитала можно использовать полностью или по частям.

В исключительных случаях, например для лечения ребенка, может быть предоставлено право досрочного расходования материнского капитала. Для этого потребуется заявление и специальный комплект документов.

Размер материнского капитала ежегодно пересматривается с учетом темпов роста инфляции и устанавливается законом о федеральном бюджете на соответствующий финансовый год. В соответствии с Федеральным законом от 24.11.08 № 204 – ФЗ «О федеральном бюджете на 2009 год и на плановый период 2010 и 2011 годов» (ред. от 02.12.2009 г.) его размер в 2009 году составлял 312 162,50 рублей.

В прошлом году Пенсионный фонд перечислили 20,1 миллиард рублей на погашение жилищных кредитов из средств материнского капитала. По данным пресс – службы ПФР, за счет этих средств полностью или частично погасили ипотечные кредиты почти 75 тысяч российских семей.[[7]](#footnote-7)

**6. Гарантии беременным женщинам при расторжении трудового договора.**

В соответствии со ст. 261 ТК РФ, расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.[[8]](#footnote-8)

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается.

Законность запрета на увольнение беременных женщин по инициативе работодателя была оценена Конституционным Судом РФ, который фактически признал, что интересы работодателя не нарушаются этим запретом, так как его действие существенно ограничено по времени (на период беременности) и, кроме того, работодатель, реализуя свою компетенцию по принятию кадровых решений, вправе применить к беременной женщине иные, помимо увольнения, дисциплинарные взыскания в случае совершения ею дисциплинарного проступка.

При увольнении беременной женщины в связи с ликвидацией организации работодатель обязан соблюдать в отношении нее все гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством, в частности работодатель обязан выплатить ей выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранить за работницей средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенной работницей в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работница обратилась в этот орган и не была им трудоустроена.

**Список использованной литературы:**

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года.
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации.
3. Статья «Родовый сертификат», Журнал «Мама, это я!». Март, 2010 г. – с.88 – 90.
4. Статья «Материнский капитал», Журнал «Мама, это я!». Февраль, 2010 г. – с.86 - 88.
5. Федеральный закон от 19.05.1995 N 81-ФЗ (ред. от 24.07.2009г. ) "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей", (принят ГД ФС РФ 26.04.1995).
6. Федеральный закон «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» от 29 декабря 2006 года № 256 – ФЗ (ред. от 25.12.2008г.).
7. Федеральный закон от 24.11.08 № 204 – ФЗ «О федеральном бюджете на 2009 год и на плановый период 2010 и 2011 годов» (ред. от 02.12.2009 г.).
8. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.11.2005 г. № 701 "О родовом сертификате" (ред. от 08.05.2009г.).
9. Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин (утв. Госкомсанэпиднадзором РФ, Минздравом РФ 21, 23 декабря 1993 г.).
10. Санитарные правила и нормы СанПиН 2.2.2.542-96"Гигиенические требования к видеодисплейным терминалам, персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы" (утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 14 июля 1996 г. N 14).
11. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 1 августа 2007 г. N 514 г. Москва "О порядке выдачи медицинскими организациями листков нетрудоспособности".

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации, стр. 21. [↑](#footnote-ref-1)
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации, стр.137. [↑](#footnote-ref-2)
3. «Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин», утвержденные Госкомсанэпиднадзором России и Минздравом России 21 - 23 декабря 1993 г. [↑](#footnote-ref-3)
4. Санитарные правила и нормы СанПиН 2.2.2.542-96"Гигиенические требования к видеодисплейным терминалам, персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы"*, п.10.3.* [↑](#footnote-ref-4)
5. Трудовой Кодекс Российской Федерации, стр.139. [↑](#footnote-ref-5)
6. Журнал «Мама, это я!», статья «Родовый сертификат», март,2010 г. – с.88 – 90. [↑](#footnote-ref-6)
7. Журнал «Мама, это я!», статья «Материнский капитал», февраль, 2010 г. – с.86 - 88. [↑](#footnote-ref-7)
8. Трудовой Кодекс Российской Федерации, стр. 141. [↑](#footnote-ref-8)