МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УКРАИНЫ

ХАРЬКОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра правового

регулирования экономики

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

по курсу: Трудовое право

на тему: “Социальная помощь в Украине, и её виды”

Руководитель работы

преподаватель Карлюкова Н.Н.

Студентка 2 курса 6 гр.

ф-та “Экономика и права” Бондарь И. В.

Харьков – 2006

**Содержание**

Введение 3

1. Основы и особенности социальной защиты в Украине в современных условиях 4

2. Общественно государственное социальное страхование

2.1. Распространение социального страхования на всех работников 8

2.2. Средства социального страхования. 10

2.3. Виды обеспечения по социальному страхованию. 12

2.4. Обеспечение пособиями по беременности и родам. 15

2.5. Социальное страхование от несчастных случаев и

профессиональных заболеваний 18

3. Сущность и виды пенсионного обеспечения 21

4. Особенности социальной защиты некоторых категория работников. 28

4.2. Обеспечение пособиями по беременности и родам. 28

4.1. Обеспечение пособиями по временной нетрудоспособности 33

Вывод 36

Список использованной литературы 37

**Введение**

В современных условиях особую значимость приобретает социальная политика государства, которая представляет собой комплекс социально-экономических мероприятий государства, предприятий, организаций, местных органов власти, направленных на защиту населения от безработицы, повышения цен, обесценивания трудовых сбережений. Это особенно важно в условиях украинской действительности, так как вследствие глубокого экономического кризиса и спада производства остро встала проблема материального обеспечения населения, создания новых рабочих мест.

Социальная политика вытекает из социальных функций государства, которую оно выполняет в условиях действия конкурентного рыночного механизма. В силу того, что этот процесс объективен, неподвластен отдельному человеку, находится вне его контроля, государство, уменьшая социальную напряжённость, берёт на себя заботу о неимущих слоях общества. С помощью различных экономических рычагов государство регулирует личные доходы в пользу наименее обеспеченных слоёв. Важнейшим среди них являются социальные выплаты или дотации по безработице, помощь иждивенцам и инвалидам, помощь больным, пенсионерам и престарелым, пособия на детей, жилищные субсидии. Социальная помощь может быть оказана в виде предоставления бесплатного питания, оказания медицинской помощи, предоставления единовременных пособий. Именно благодаря этому, рыночную экономику в ряде стран называют социально ориентированной, то есть создающей высокий уровень социальной защиты населения. Среди всех экономически развитых стран особое место по этому показателю занимает Швеция. Трансферты (социальные выплаты) – одни из самых высоких в мире, государственные расходы ежегодно составляют более 60% ВНП, из них более половины приходится на трансферты. В США на реализацию социальных программ ежегодно затрачивается более 10% национального дохода[2]. Для сравнения: в Украине госбюджет составляет около трети ВВП, в 2000 г. на социальные программы было потрачено 48% бюджета[9].

**1. Основы и особенности социальной защиты в Украине в современных условиях**

Она является одним из главных направлений социальной защиты, поскольку образует базу оплаты труда во всех сферах и пересчёта уровня пенсий и пособий. Регулярный пересмотр размера заработной платы составляет основной элемент государственной «политики доходов». Объективным барьером на пути роста зарплаты является производительность труда. Считается, что для предупреждения инфляции темпы роста зарплат не должны превышать темпов роста производительности труда. Поэтому в Украине минимальный размер заработной платы более чем в 2 раза ниже минимального прожиточного минимума. Учитывая этот факт, можно утверждать, что украинская экономика не является социально ориентированной и будет оставаться такой на протяжении длительного времени.

Важной функцией государства в рыночной экономике является создание условий для реализации способностей к труду с целью получения трудовых и предпринимательских доходов. К таким условиям относятся:

• свободный выбор профессии, сферы и места трудовой деятельности;

• получение желаемого уровня общего и специального образования;

• материальная поддержка и переобучение временно не занятых в производстве лиц трудоспособного возраста (безработных). Главной целью правительства в сфере занятости является удержание безработицы на «естественном уровне» (не более 4-5% от численности экономически активного населения). Для этого, в частности, используются налоговые льготы предприятиям, увеличивающим число рабочих мест, регулируется въезд иностранных рабочих, организуются биржи труда. Эффективной мерой по увеличению занятости является сокращение рабочего дня. Известно, что украинская рабочая неделя (40 часов) – одна из самых высоких по этому показателю среди развитых стран.

В результате инфляционного роста цен на потребительские товары государство может возмещать денежные потери населения. Такое возмещение достигается пересчётом фиксированных доходов в соответствии с индексом розничных цен. При этом индекс цен охватывает не все товары и услуги, а только входящие в минимальный потребительский бюджет («прожиточный минимум»). Так что «повышение» пенсий и стипендий в 2001 г. следует рассматривать скорее как запоздавшую индексацию (в 2000 г. инфляция составила более 25%), чем как рост реальных доходов. Во многих странах государство контролирует цены на товары и услуги первой необходимости. Что касается непосредственно украинского государства, то в сфере социальной защиты населения оно, фактически, является безусловным монополистом. Несмотря на такую интеграцию механизмов социальной защиты, успех в этой области можно констатировать лишь в правовой и технической плоскости. Так, Статья 46 Конституции Украины посвящена социальной защите и обеспечению, Статья 48 декларирует право на минимальный прожиточный уровень, Статья 49 декларирует бесплатное медицинское обслуживание. В практической сфере ситуация совершенно иная: в 2000 г. средняя зарплата в промышленности составила 305 гр.; в сельском хозяйстве – 111 гр.; в сфере социального обеспечения – 1118 гр.; в сфере здравоохранения – 139 гр.; в сфере культуры – 116 гр. И хотя средства массовой информации уверяли нас с газетных страниц и телеэкранов о том, что в 2001 г. доходы населения выросли, среднеукраинская зарплата составляет пока что немногим болем 200 гр. При этом разница в зарплате по отраслям может быть 1:10 . Например, в марте 2001 среднемесячная зарплата в нефтеперерабатывающей отрасли составляла 1162,51 гр., а в этот же период в сельском хозяйстве – 116,13 гр. При этом рост номинальной зарплаты не соответствует темпам роста потребительских цен в сфере здравохранения, физкультуры и спорта. Остаються низкими темпы роста зарплаты в области образования, медицины, науки и культуры[5].

В августе 2001 г. Президент Украины подписал «Стратегию преодоления бедности». В ней утверждается, что за 1990-1999 годы реальная зарплата уменьшилась в 3,8, а реальная пенсия – в 4 раза. В 2000 г. 22,3% работающих получали зарплату ниже минимальной. К категории бедных (по украинскому относительному показателю) в 2000 г. принадлежало 26,7% населения, и к очень бедным - 14,7%. Возрастает имущественное расслоение, и увеличиваются теневые доходы населения. Если среди самых бедных размер незарегистрированных доходов составлял 1,7 гр. на человека, то среди самых богатых – 208,2 гр.[9].

Достоинством Стратегии можно считать то, что в ней не просто указываются направления социальной политики, но и конкретные механизмы её реализации. К сожалению, реальной работе этих механизмов должно предшествовать принятие соответствующих законопроектов за относительно короткий срок, ведь согласно Стратегии, до 2004 г. государство должно изменить вектор движения социальной защиты на 180 градусов, то есть остановить падение жизненного уровня и начать увеличивать его.

Серьёзной проблемой для украинского государства является реформирование пенсионной системы: фактически, планируется надстроить 2 новых уровня пенсионной системы. Таким образом, пенсионная система Украины в будущем должна выглядеть так: первый уровень - солидарный – существует сегодня и предполагает обязательные платежи в «общий котёл»; второй уровень – персонифицированный – также предполагает «общий котёл», только теперь информационная система Пенсионного фонда будет хранить информацию о количестве и размере индивидуальных платежей; третий уровень предполагает возникновение негосударственных пенсионных фондов и добровольные взносы в них работающих граждан. Законопроекты по пенсионной реформе предполагают, в частности, удаление ограничения на максимальный размер пенсии, возобновление зависимости размера пенсии от зарплаты и стажа.

Реально действующей программой социального обеспечения являются жилищные субсидии, которые действуют с1995 г. В число получателей субсидий входят 38,4% семей, состоящих только из пенсионеров, 37,9% семей с детьми, 94% малообеспеченных семей. Недостатком системы жилищных субсидий в Украине являются завышенные тарифы на коммунальные услуги, пересчёт субсидий на основе зарплат, из которых не вычтены налоги. Всё это привело к кризису неплатежей в коммунальной сфере, фактически развалу сферы коммунальных услуг в некоторых городах.

Одним из новых направлений в сфере социальной защиты является адресная помощь малообеспеченным семьям, которая действует с 1 января 2001 г. Эта помощь учитывает не только совокупный среднемесячный доход, а и имущественное положение семьи. За 9 месяцев 2001 г. в целом по Украине около 180.000 малообеспеченных семей получали ежемесячно в среднем около 50 гр. на человека в месяц. Государство потратило на эти цели 54,2 млн гр.

**2. Общественно государственное социальное страхование**

**2.1. Распространение социального страхования на всех работников**

1. Социальное страхование — неотъемлемая часть социальной политики и деятельности государства, главны у направлением которого является забота о человеке и граи. данине. В Конституции Украины (ст. 46) записано что право граждан на социальную защиту гарантируется обеспечивается общеобязательным государственным циальным страхованием.

Основные идеи и перспективы развития социального стр.. хования как системы гарантий права граждан на социальную защиту сформулированы в Концепции социального обеспечения населения Украины от 21 декабря 1993 г. и Основах законодательства об общеобязательном государственном социальном страховании от 14 января 1998 г. В этих актах социальное страхование рассматривается в двух аспектах: экономическом и правовом. С экономической точки зрения, социальное страхование представляет собой часть доходов субъектов хозяйственной деятельности, отчисляемых в виде страховых взносов в социальные фонды и предназначенных для материального обеспечения и охраны здоровья работников предприятий и членов их семей.

Размер (тариф) страховых взносов для плательщиков устанавливается законами в процентном отношении к объектам налогообложения отдельно для предпринимателей, юридических и физических лиц, использующих труд наемных работников, и для лиц, работающих на условиях трудового договора (контракта). Так, юридические и физические лица уплачивают в Фонд социального страхования Украины взносы в размере 5,5 процента от объекта налогообложения, а сами работники из своего заработка — 0,5 процента от общей суммы заработной платы.

С правовой точки зрения, социальное страхование представляет собой установленную государством и регулируемую нормами права систему гарантий социальной защиты трудоспособных и нетрудоспособных граждан при наступлении определенных страховых случаев, предусмотренных законодательством.

2. Социальное страхование неразрывно связано с трудовой деятельностью работников на конкретных предприятиях. Построенное на принципе солидарности поколений перераспределение средств от трудоспособных — нетрудоспособным, социальное страхование способствуют созданию экономических предпосылок для поддержания в первую очередь трудоспособности экономически активной, работающей части населения, а в необходимых случаях — обеспечения при утрате трудоспособности, безработице, старости, потере кормильца. В то же время социальное страхование следует рассматривать не как благотворительную форму социальной помощи нетрудоспособным, а как универсальный способ решения социальных проблем в обществе.

Организационная работа по социальному страхованию - проводится в основном на предприятиях, в учреждениях, организациях и иных хозяйствующих субъектах. Плательщики взносов должны быть зарегистрированы в качестве страхователей в региональных отделениях Фонда социального страхования Украины. Практической работой по организации социального страхования занимаются профсоюзы. Они решают вопросы о расходовании средств социального страхования, предусмотренных на санаторно-курортное лечение и отдых работников и членов их семей. Контролируют правильность начисления и своевременность выплаты пособий по социальному страхованию работодателем, участвуют в разрешении споров, возникающих между работниками и работодателем.

3. В соответствии с законодательством все работники подлежат обязательному государственному социальному страхованию, т.е. с момента поступления на работу, работник считается застрахованным. В социальном страховании участвуют две стороны (два участника) — страхователи и страховщики. Страхователями считаются работодатели и застрахованные лица, а страховщиками — соответствующие страховые фонды.

**2.2. Средства социального страхования.**

Государственное социальное страхование работников осуществляется за счет государства. Взносы на социальное страхование уплачиваются предприятиями, учреждениями, организациями без каких-либо вычетов из заработной платы работников. Неуплата предприятием, учреждением, организацией страховых взносов не лишает работника права на обеспечение по государственному социальному страхованию.

Средства государственного социального страхования могут расходоваться только по своему прямому назначению.

1. Текст этой статьи несколько устарел, хотя ее основные положения не утратили своего значения и сегодня. Средствами социального страхования являются обязательные взносы (сборы) предприятий, учреждений, организаций и граждан, работающих на условиях трудового договора (контракта), занимающихся предпринимательской деятельностью. Они аккумулируются в централизованном фонде социального страхования Украины.

Порядок, размеры и сроки уплаты взносов на социальное страхование регулируются специальным законодательством, которое давно уже вышло за рамки Кодекса законов о труде. Так, размер (тарифы) страховых взносов для физических и юридических лиц установлен Законом Украины от 26 июня 1997 г. «О сборе на обязательное социальное страхование», а порядок их аккумулирования и использования — Положением о фонде социального страхования, утвержденным постановлением Кабинетом Министров Украины от 31 августа 1998 г.

Из текста комментируемой статьи следует, что плательщиками взносов на социальное страхование выступают государство и работодатели (предприятия), а работники как будто бы не принимают участия в социальном страховании и обеспечиваются без каких-либо вычетов (платежей) из заработной платы. Однако это не так. Социальное страхование прямо и непосредственно затрагивает интересы работников. Поэтому участие работников в качестве страхователей является обязательным по законодательству Украины. Сегодня в качестве плательщиков взносов выступают три стороны: государство, работодатели и работники. Неуплата работником взносов влечет за собой наступление определенных правовых последствий. По законодательству о социальном страховании период уплаты страховых взносов засчитывается в трудовой стаж, а сумма уплаченных взносов впредь будет приниматься в расчет при исчислении размера пенсии. Законодательством установлен персонифицированный учет страховых взносов каждого работника.

2. Нарушение одним из страхователей (работодателем или государственными структурами) порядка уплаты стра ховых взносов не должно отражаться на социальном обе спечении работников. Поскольку работники получают со циальную помощь из общего солидарно созданного фон да социального страхования, где доля выплат конкретной страхователя заранее не определена и не связана с размером взносов. Фонд социального страхования выступает в качестве гаранта материального обеспечения и предоставления различных видов социальных услуг работникам предприятий. Контроль за соблюдением порядка обеспечения работников из фонда социального страхования осуществляют профсоюзы.

Работник имеет право на все виды обеспечения, предусмотренные законодательством о социальном страховании.

Виды и размеры социальных услуг, как правило, поставлены в зависимость от трудовых отношений работников, продолжительности стажа работы, размера заработка, и обстоятельств утраты трудоспособности, состояния здороья.

3. Одной из особенностей средств социального страхования является то, что они могут быть использованы только по целевому назначению. Органы, осуществляющие использование страховых средств, не могут их расходовать на иные цели, кроме тех, для которых они предназначены. Целевой характер использования страховых средств обозначен в Положении о фонде социального страхования. Средства социального страхования можно использовать на: выплату пособий по временной нетрудоспособности, в т.ч. по беременности и родам, приобретение путевок на санаторно-курортное лечение и отдых работников и членов их семей, финансирование детских оздоровительных лагерей, студенческих баз отдыха, выплату зарплаты правовым и техническим инспекторам труда.

Средства социального страхования можно расходовать только в соответствии с утвержденной сметой на основании решений органов управления фондом социального страхования. Правом принятия решений об использовании страховых средств обладают Центральная и региональные дирекции фонда социального страхования и соответствующие профсоюзные объединения.

Большое значение для правильного использования страховых средств имеют хорошо организованные учет и отчетность, т.е. контроль за соблюдением финансовой дисциплины и оперативное реагирование на нарушения законодательства. Учет и отчетность расходования средств ведут все органы управления фондом социального страхования и профсоюзные организации. В учетных документах должны быть отражены данные о суммах начисленных взносов и других платежей в фонд социального страхования, расходы по статьям, число оплаченных дней временной нетрудоспособности, количество путевок, выданных за счет средств социального страхования, расходы на оздоровление детей работников предприятий на базах отдыха, на выплату единовременных пособий, на рождение детей, на погребение.

**2.3. Виды обеспечения по социальному страхованию.**

Работники, а в соответствующих случаях и члены их семей, обеспечиваются в порядке государственного социального страхования:

1) пособиями по временной нетрудоспособности, а женщины, кроме того, пособиями по беременности, родам и уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

2) пособиями по случаю рождения ребенка, пособиями на погребение;

3) пенсиями по старости, по инвалидности, по случаю потери кормильца, а также пенсиями за выслугу лет, установленными для некоторых категорий работников.

Средства государственного социального страхования используются также на санаторно-курортное лечение работников, обслуживание их профилакториями и домами отдыха, на лечебное (диетическое) питание, на содержание детских лагерей отдыха и оздоровления и на другие мероприятия по государственному социальному страхованию**.**

1. Комментируемая статья определяет основные виды обеспечения по социальному страхованию. Содержание каждого из них рассматривается постатейно в разделе Основ о государственном социальном страховании. Кроме того, указанные виды социальных выплат находятся в сфере регулирования отрасли права социального обеспечения и составляют ее отдельные правовые институты. Кодекс законов о труде Украины лишь частично регулирует вопросы социального страхования работников.

2. В связи с реформой системы социального обеспечения проведено размежевание, разделение источников финансирования социального обеспечения. Пенсии выпла чиваются за счет средств пенсионного страхования из специально созданного для этой цели Пенсионного фонда Украины. Порядок формирования и использования фон да установлен Законом Украины «О сборе на обязатель ное государственное пенсионное страхование» от 26 ин ня 1997 г. и Положением о Пенсионном фонде Украины, утвержденным постановлением Кабинета Министров Украины от 1 июня 1994 г. (с последующими изменении ми и дополнениями). Назначение и выплата пенсий регламентируется Законом Украины «О пенсионном обеспечении» от 5 ноября 1991 г.

3. Порядок выплаты пособий по социальному страхованию рассматриваются в комментариях к стст. 256 и 257. Выплата пособий, как и трудовых пенсий работникам, осуществляется за счет средств социального страхования. Пособия семьям с детьми назначаются и выплачиваются органами социальной защиты по месту жительства граждан по отдельному Закону Украины «О государственной помощи семьям с детьми» от 21 ноября 1992 г. и не комментируются, так как этот вопрос выходит за рамки Кодекса законов о труде.

4. Положением о фонде социального страхования предусмотрено использование средств на санаторно-курортное лечение работников и членов их семей. На эти цели ежегодно расходуется до 30 процентов средств общего бюджета Фонда социального страхования.

Приобретение и предоставление работникам путевок на санаторно-курортное лечение и отдых регламентируются специальной Инструкцией, утвержденной постановлением правления Фонда социального страхования Украины от 19.05.99 г. № 5. Инструкцией установлены общие правила планирования и распределения путевок на санаторно-курортное лечение и отдых. Знание и соблюдение этих правил являются обязательными как для региональных исполнительных дирекций Фонда социального страхования, так и для отраслевых комитетов профсоюза.

5. Планирование, распределение и предоставление путевок работникам в здравницы осуществляются через отраслевые комитеты профсоюза и региональные исполнительные дирекции Фонда социального страхования снизу доверху по профсоюзным организациям и утверждаются правлением фонда. Выделенные правлением Фонда путевки обкому профсоюза должны распределяться между районами, профсоюзными объединениями и организациями. Планирование путевок по профсоюзным организациям осуществляется в зависимости от суммы средств, предусмотренных сметой на санаторно-курортное лечение.

В планах, доведенных до профсоюзных организаций, должно быть учтено мнение профсоюзных комитетов предприятий о количестве путевок и сроках санаторного лечения, профиле санатория, цене путевки. Не следует планировать и выделять те путевки, которые не пользуются спросом

**2.4. Обеспечение пособиями по беременности и родам.**

Пособия по беременности и родам выплачиваются в течение всего отпуска по беременности и родам в размере полного заработка.

1. Право на пособие по беременности и родам имеют все работающие женщины, состоящие в трудовых отношениях с собственником предприятия.

Все категории женщин, имеющих право на пособие по беременности и родам, определены в ст. 10 Закона Украины «О государственных пособиях семьям с детьми». К ним относятся не только работающие женщины на предприятиях всех форм собственности и хозяйствования, но и женщины, уволенные с работы в связи ликвидацией предприятия, учреждения, организации; женщины, зарегистрированные в службе занятости в качестве безработных не менее 10 месяцев; женщины, занимающиеся предпринимательской деятельностью, при условии уплаты страховых взносов в Фонд социального страхования; творческие работники, уплачивающие страховые взносы; учащиеся, обучающиеся с отрывом от производства; военно служащие, а также уволенные из армии, других воинских формирований и органов внутренних дел в связи г беременностью и родами.

Пособие по беременности и родам предоставляется ч размере 100 процентов заработка за весь период отпуска по беременности и родам. Продолжительность отпуска ус танавливается 70 календарных дней до родов и 56 (в случае осложненных родов или рождения двух и более детей) — 70 календарных дней после родов.

Размер указанного пособия исчисляется суммарно , предоставляется женщинам в полном объеме независимо от количества дней, фактически использованных до родов, т.е. за 126 календарных дней.

Срок наступления дородового отпуска определяет врач На практике имеют место случаи, когда дородовой отпуск превышает или, наоборот, составляет меньше 70 дней. При неправильном установлении времени родов отпуск не подлежит продлению, если он оказался меньше 70 дней, поскольку отпуск предоставляется суммарно (126 дней), независимо от использованных дней до родов.

2. Послеродовой отпуск. Послеродовой отпуск предназначен как для восстановления сил и здоровья матери, так и для ухода за несовершеннолетним ребенком. Поэтому такой отпуск полагается не только женщине, родившей ребенка, но и женщине, усыновившей новорожденного непосредственно из родильного дома. Отпуск в этих случаях предоставляется продолжительностью 56 дней со дня рождения ребенка, указанного в свидетельстве о рождении. Послеродовым отпуском пользуются и женщины, родившие мертвого ребенка. Если в период беременности произошел выкидыш, то женщине предоставляется отпуск по временной нетрудоспособности. При самопроизвольном прерывании беременности по истечении 126 дней, женщине предоставляется обычный послеродовой отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Пособие в связи с операцией по искусственному прерыванию беременности выдается за первые 2 дня временной нетрудоспособности. Начиная с четвертого дня, выплата пособия продлевается при операции по медицинским показаниям и при самопроизвольном аборте, а также женщинам, среднемесячная зарплата которых за два предшествующих календарных месяца не превышала установленного законом минимального размера. В остальных случаях, если временная нетрудоспособность в связи с операцией по искусственному прерыванию беременности продолжается свыше 10 дней, выплата пособия по временной нетрудоспособности возобновляется, начиная с одиннадцатого дня временной нетрудоспособности.

Женщинам, окончившим учебные заведения разного уровня аккредитации, аспирантуру, клиническую ординатуру либо профессионально-технические училища и направленным на работу в установленном порядке, в период временной нетрудоспособности, в связи с беременностью и родами, пособие выдается со дня назначения явки на работу. Размер пособия исчисляется в этом случае из должностного оклада или тарифной ставки по должности (работе), на которую женщина была направлена. При получении отпуска по беременности и родам в период пребывания работницы в ежегодном отпуске выдается за все дни освобождения от работы, удостоверенные больничным листком. Иногда отпуск по беременности и родам наступает у работницы в период учебного отпуска, предоставленного ей в связи с обучением. В этом случае пособие выдается со дня, когда женщина по окончанию учебного отпуска должна приступить к работе. Такое же правило действует, если отпуск по беременности и родам наступил у женщины в период, когда она не работала в связи с приостановкой работ на предприятии, в учреждении, организации. Пособие назначается со дня, когда после приостановки работ женщина должна была приступить к работе.

На практике иногда возникает вопрос, как выплачивать пособие женщине, которая находится в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, если у нее возникла новая беременность? В этом случае женщине предоставляется выбор — либо пособие по беременности и родам, либо пособие по уходу за ребенком. При этом она должна приступить к работе до начала отпуска по беременности.

В тех случаях, когда отпуск по беременности и родам предоставляется в период отпуска без сохранения зара ботной платы, пособие выдается лишь с того дня, когда женщина должна приступить к работе. Если женщина прерывает отпуск и выходит на работу, ей затем могут быть предоставлены отпуск по беременности и родам , пособие на общих основаниях.

В жизни встречаются случаи, когда беременную женщину незаконно увольняют с работы (а увольнение беременных женщин законодательством не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации с обязательным трудоустройством), и пока она оспаривает в суде увольнение, наступает срок отпука по беременности и родам. Если увольнение признается неправильным и работница восстанавливается на прежней работе, то пособие за время по беременности и родам выдается со дня вынесения решения о восстановлении на работе.

**2.5. Социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.**

Все работники подлежат обязательному социальному страхованию собственником или уполномоченным им органом от несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Страхование осуществляется в порядке и на условиях, определяемых законодательством и коллективным договором (соглашением, трудовым договором).

1. Правовые основы организации социального страхования и порядок его осуществления установлены Законом Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, повлекших утрату трудоспособности» от 23 сентября 1999г. № 1105-XIV.

Социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний является самостоятельным видом государственного социального страхования, при помощи которого осуществляются социальная защита, охрана жизни и здоровья граждан в процессе их трудовой деятельности.

2. Основными задачами социального страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний являются: проведение профилактических мер, направленных на устранение вредных и опасных производственных факторов, предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и других случаев угрозы здоровью застрахованных, вызванных условиями труда; восстановление здоровья и трудоспособности потерпевших на производстве от несчастных случаев или профессиональных заболеваний; возмещение материального и морального ущерба застрахованным и членам их семей.

Комментируемая статья предусматривает круг лиц, подлежащих обязательному страхованию от несчастного случая. К ним относятся лица, работающие на условиях трудового договора (контракта); учащиеся и студенты учебных заведений, клинические ординаторы, аспиранты, докторанты, привлеченные к каким-либо работам во время, перед или после занятий; во время занятий, когда они приобретают профессиональные навыки; в период прохождения производственной практики (стажировки) выполнения работ на предприятиях; лица, которые содержатся в исправительно-трудовых, воспитательно-трудовых учреждениях и привлекаются к трудовой деятельности на производстве этих учреждений или других предприятий по специальности.

Страхователями являются работодатели. Они несут ответственность за безопасные условия труда на производстве. Финансирование страховых выплат, социальных услуг осуществляет Фонд социального страхования от несчастных случаев.

Государство гарантирует всем застрахованным гражданам обеспечение прав в страховании от несчастного случая и профессионального заболевания.

3. Для правильного применения и толкования правил данной статьи необходимо выяснить основные критерии страхования. Таковыми, на наш взгляд, являются страховой риск и страховой случай. Под страховым риском принято считать обстоятельства, вследствие которых может наступить страховой случай. Страховым же случаем является несчастный случай на производстве или профессиональное заболевание, причинившее застрахованному профессионально обусловленную физическую травму, с наступлением которой возникает право застрахованного лица на получение материального обеспечения и социальных услуг.

Несчастный случай или профессиональное заболевание, происшедшие вследствие нарушения актов об охране труда застрахованным, также являются страховым случаем. К страховым случаям относятся и факты нарушения застрахованными лицами правил охраны труда, повлекшие несчастные случаи или профессиональное заболевание. Законодательство не освобождает в таких случаях страховщика от выполнения обязательств перед потерпевшим.

Законодательство дает легальное и достаточно полное юридическое понятие несчастного случая на производстве и профессионального заболевания. Несчастный случай — это ограниченное во времени событие или внезапное воздействие на работника опасного производственного фактора или среды, происшедшее в процессе выполнения им трудовых обязанностей, вследствие которых при чинен вред здоровью или наступила смерть.

К профессиональному заболеванию относится заболе вание, которое возникло вследствие профессиональной деятельности застрахованного и обуславливается исключительно или преимущественно воздействием вредных веществ и определенных видов работ и других факторов, связанных с работой.

Перечень обстоятельств, при которых наступают страховой случай и профессиональное заболевание, утверждается Кабинетом Министров Украины.

4. Работник, получивший травму или профессиональное заболевание на производстве, имеет право на возмещение материального ущерба, на условиях, установленных законодательством. Виды и размеры материального ущерба определены Законом Украины о несчастном случае на производстве. Так, при наступлении страхового случая потерпевшему возмещается ущерб в виде страховых выплат: утраченного заработка (или соответствующей его части) в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности (ежемесячные страховые выплаты); единовременного пособия потерпевшему (членам его семьи и лицам, находившимся на иждивении умершего); пенсии по инвалидности; пенсии членам семьи в связи с потерей кормильца; денежной выплаты ребенку, родившемуся инвалидом вследствие травмирования на производстве или профессионального заболевания его матери во время беременности; расходов на медицинскую и социальную помощь.

Ежемесячные страховые выплаты не должны превышать среднемесячного заработка, который потерпевший имел до повреждения здоровья. Если комиссией по расследованию несчастного случая установлено, что повреждение здоровья наступило не только по вине работодателя, а и вследствие нарушения потерпевшим нормативных актов об охране труда, размер единовременного пособия уменьшается на основании заключения этой комиссии, но не более чем на 50 процентов.

**3. Сущность и виды пенсионного обеспечения**

Пенсии работникам и членам их семей назначаются в соответствии с Законом Украины «О пенсионном обеспечении» и иными законодательными актами.

1. Основная масса отношений в области пенсионного обеспечения регулируется Законом Украины «О пенсионном обеспечении». Основаниями для пенсионного обеспечения являются различные юридические факты: достижение пенсионного возраста; наступление инвалидности; смерть кормильца; длительное выполнение определенной, профессиональной деятельности — выслуга лет.

Закон Украины «О пенсионном обеспечении» устанавливает основные виды пенсий — трудовые и социальные. К трудовым относятся пенсии: по старости (по возрасту), инвалидности, по случаю потери кормильца, за выслугу лет. Если гражданин имеет право на различные виды пенсии, то по общему правилу назначается и выплачивается только одна, по его выбору.

2. Обращение за назначением пенсии. Вопросами назначения пенсий занимаются районные (городские) управления социальной защиты населения, а выплату пенсий осуществляют региональные органы Пенсионного фонда Украины.

Граждане, имеющие право на пенсию, могут обращаться за ее назначением в любое время после возникновения права на пенсию, без ограничения каким-либо сроком.

Работники, которые ко времени обращения за пенсией продолжают трудовую деятельность, подают заявления о назначении пенсии собственнику предприятия или уполномоченному им органу. Остальные граждане подают заявления непосредственно в районное (городское) управление социальной защиты по месту жительства. В заявлении указываются фамилия, имя, отчество заявителя, его адрес и вид пенсии, которую просит заявитель назначить.

Заявления работников о назначении пенсии обязатель но регистрируются в специальном журнале.

Обращение работника за пенсией, по общему правилу, вызывает обязанность администрации предприятия в де сятидневный срок подготовить необходимые документы и принять решение о представлении к назначению пенсии. Если работнику отказано в представлении к пенсии, то ему должно быть в письменной форме сообщено о при чинах, по которым отказано.

Принятое решение не предрешает вывода о назначе нии пенсии. Работник может самостоятельно обратиться по этому вопросу непосредственно в районное (городское) управление социальной защиты. Юридическая значимость предварительного решения администрации состоит в том, что без нее управление соцзащиты, как правило, не par сматривает вопрос по существу.

Решение администрации облекается в форму соответствующего документа — «Представления». В него вносятся все сведения, которые необходимы для рассмотрение вопроса о назначении пенсии. «Представление» подписывают руководитель и председатель профкома, подписи заверяются печатью. К «Представлению» прилагаются соответствующие документы — заявление о назначении пенсии, трудовая книжка, справка о заработной плате, справка о трудовой деятельности, которая не отражена в трудовой книжке, другие документы.

Порядок подготовки и перечень документов для назначения пенсии определены приказом Министерство циальной защиты Украины от 4 марта 1992 г.

Днем обращения за пенсией считается день приема «Представления» со всеми необходимыми документами управлением социальной защиты (в случае пересылки документов по почте таким днем считается дата, указанная в почтовом штемпеле места отравления). В связи с этим любая задержка передачи документов в управление социальной защиты (даже в пределах установленного десятидневного срока) отодвигает время, с которого может быть назначена пенсия. Днем обращения за пенсией считается и тогда, когда в управление социальной защиты сданы не все документы (при условии, что недостающие будут представлены в трехмесячный срок).

Каждый обращающийся за пенсией должен предъявить паспорт. Паспорт является документом, подтверждающим гражданство Украины. Граждане Украины имеют право на пенсию, а иностранные граждане и лица без гражданства таким правом пользуются только в случаях, специально предусмотренных законодательством или международными соглашениями.

Паспорт удостоверяет личность, возраст и место жительства гражданина. Никакие другие документы, удостоверяющие указанные обстоятельства, представлять не нужно (исключение составляет иногда свидетельство о рождении, по которому уточняется дата рождения). Если за пенсией обращается семья, потерявшая кормильца, то паспорт представляется будущим получателем пенсии, например матерью детей, на которых назначается пенсия. 3. Назначение пенсий. Основной стадией реализации права на пенсию является назначение пенсии. На этой стадии дается оценка представленных документов, исчисляется размер пенсии, устанавливаются надбавки, повышения пенсии.

Все пенсии, предусмотренные Законом Украины «О пенсионном обеспечения», а также пенсии лицам, пострадавшим в результате Чернобыльской катастрофы, пенсии за выслугу лет отдельным категориям работников назначаются районными (городскими) управлениями социальной защиты. Пенсии военнослужащим офицерского состава и другим кадровым военным, сотрудникам милиции, органов безопасности и судьям назначаются по месту государственной службы соответствующими отделами социального обеспечения.

Документы о назначении пенсии должны рассматриваться компетентными органами социальной защиты не позднее 10 дней со дня их поступления. Уведомление об отказе назначения пенсии, причинах такого решения и порядке его обжалования должно направляться собственнику предприятия или гражданину, обратившемуся за пенсией, не позднее пяти дней после вынесения соответствующего решения.

Решение органа социальной защиты об отказе в назначении пенсии может быть обжаловано в административном или судебном порядке. Обычно жалобы по пенсионным вопросам подаются в вышестоящие в порядке подчиненности органы социальной защиты (областное управление соцзащиты, районные и областные госадминистрации, Министерство труда и социальной политики). Рассматривают такие жалобы и судебные органы.

4. Исчисление размера пенсии.

Очень важным вопросом на стадии назначения пенсии является исчисление пенсии из заработка, определение размера заработка, из которого исчисляется пенсия.

Пенсия в связи с трудовой деятельностью, назначаемая в соответствии с Законом Украины «О пенсионном обес печении», исчисляется по установленным нормам из среднемесячного заработка. Гражданам, которым пенсия не может быть исчислена из заработка (например, отсутствует заработок), она устанавливается в твердых суммах, равных минимальным размерам соответствующих пенсий.

Средний заработок для определения размера пенсии не числяется за время работы, предшествующее назначении пенсии, по специальной методике, разработанной Министерством труда и социальной политики Украины. В заработок для исчисления пенсии включаются все виды выи лат (дохода), полученных в связи с выполнением работа (служебных обязанностей), на которые начисляются страховые взносы в Пенсионный фонд Украины.

Действующее законодательство устанавливает два способа исчисления среднего заработка для определения размера пенсии: за 24 последних календарных месяца (2 года) работы подряд перед обращением за пенсией или любые 60 календарных месяцев (пять лет) работы подряд в течение всей трудовой деятельности перед обращением за пенсией независимо от имеющихся перерывов в работе.

Число вариантов 5-летнего периода очень велико. Hi! ставим, что работник обратился за пенсией 31 декабря 1997 г., а его общий трудовой стаж составляет 37 лет, начал работать в 1960 году и последние 15 лет работал без перерывов. Он может избрать для исчисления пенсии заработок за один из следующих 12 пятилетних периодов:

1982 — 1986; 1983 — 1987; 1984 — 1988;

1985 — 1989; 1986 — 1990; 1987 — 1991;

1988 — 1992; 1989 — 1993; 1990 — 1994;

1991—1995; 1992— 1996; 1993 —1997.

А поскольку пятилетний период можно отсчитывать не только с 1 января, но и с 1-го числа любого месяца, то выбор многократно возрастает (144 варианта).

Чтобы определить среднемесячный заработок, необходимо общую сумму заработка за 24 календарных месяца или за 60 календарных месяцев поделить соответственно на 24 или 60. Под календарным месяцем понимается любой месяц с 1-го по последнее число включительно (например, с 1 по 31 марта; с 1 по 30 апреля и т.д.). Брать заработок с 15 января по 14 февраля или с 20 марта по 19 апреля нельзя, поскольку в данном случае это заработок за месячный срок, но не за календарный месяц. Такое правило принято во всех случаях исчисления среднего заработка, обусловлено упрощением расчетов, так как полный месячный заработок начисляется именно за календарный месяц.

Выбор периода исчисления заработка для определения пенсии производится по желанию обратившегося за пенсией. Из этого следует, что работник может избрать любой период: за 60 или 24 календарных месяца. При подсчете среднемесячного заработка по желанию пенсионера месяцы с неполным числом рабочих дней в связи с поступлением на работу или увольнением учитываются как полные календарные месяцы работы. Если пенсионер не изъявит такого желания, то они заменяются другими месяцами, непосредственно предшествующими или следующими за избранным периодом.

В тех случаях, когда работник проработал менее 24 месяцев, среднемесячный заработок определяется путем деления общей суммы заработка за месяцы работы на число этих месяцев. Если работник проработал менее одного месяца, то заработок за все отработанное время делится на число рабочих дней в месяц.

Пенсии назначаются по установленным Законом нормам в процентах к среднему заработку, который работники получали перед обращением за пенсией (например,

основной размер пенсии по возрасту устанавливается 55 % среднего заработка с увеличением на 1 % за каждый полный год работы сверх 25 лет мужчинам и 20 лет женщинам). Пенсия может быть установлена в размере от 55 до 75 процентов к среднемесячному заработку пенсионера в зависимости от продолжительности трудового стажа. В то же время она не может быть ниже или выше размера, установленного законом, т.е. минимума и макси мума пенсии.

Пенсия, исчисленная по установленным нормам в процентах к заработку, может быть увеличена за счет надбавок. Существуют три вида надбавок: на нетрудоспособных членов семьи пенсионера, находящихся на его иждивении, в размере социальной пенсии на каждого иждивенца; на одиноких пенсионеров, которые по заключению медицин ского учреждения нуждаются в постоянном постороннем уходе, в размере социальной пенсии; за работу пенсионера по достижении им пенсионного возраста — в размере 10 процентов основной пенсии за каждый полный год работы после назначения пенсии, но не более 40 процентов. Наз ванные виды надбавок могут начисляться к пенсии одно временно.

Каждый вид установленных надбавок назначается при соблюдении соответствующих условий. Например, надбавка на нетрудоспособных членов семьи, находящихся на иждивении пенсионера, начисляется лишь неработающим пенсионерам. Если в семье два или более неработающих пенсионера, то каждый нетрудоспособный член семьи находящийся на их общем иждивении, учитывается для начисления надбавки только одному из пенсионеров. Кому именно — это пенсионеры решают по своему усмотрению. Надбавка не может быть начислена на тех членов семьи, которые сами получают пенсию (независимо от ее размера). Не начисляется также надбавка на членов семьи, находящихся на полном государственном обеспечении, например на детей, помещенных в детский дом, на родителей, живущих в доме для престарелых и инвалидов.

Законодательством предусмотрено повышение пенсий путем индексации. Порядок индексации регулируется отдельными постановлениями Кабинета Министров Украины. За последнее время приняты два постановления Кабинета Министров по этому вопросу — от 7 мая 1998 № 663 и 21 декабря 1998 г. № 2034. Постановлением Кабинета Министров от 21 декабря 1998 г. «Об индексировании денежных доходов граждан» предусмотрено индексирование всех видов пенсий. Однако индексирование не должно превышать величину стоимости черты ма-лообеспеченности.

Размер пенсии может быть увеличен также путем перерасчета ее из более высокого заработка за два года работы пенсионера после назначения пенсии. Возможность такого перерасчета возникает тогда, когда у пенсионера были высокие заработки в течение двух лет работы после назначения пенсии.

В случае дальнейшего роста заработка пенсионера производится по его заявлению новый перерасчет пенсии. Каждый последующий перерасчет пенсии производится не ранее, чем через 2 года работы после предыдущего перерасчета. Перерасчет пенсии производится на основании справки о заработке, выданной собственником предприятия или уполномоченным им органом.

Пример. За перерасчетом пенсии по возрасту обратились в январе 1998 г. два пенсионера. Оба они считали, что имеют для этого основания. Одному из них пенсия назначена в январе 1996 г., а другому — в мае 1996 г. После оформления пенсии пенсионеры продолжали трудиться на том же предприятии до 5 января 1998 г. Пенсионеру, которому назначена пенсия в январе 1996 г., был произведен перерасчет пенсии, учитывая, что продолжительность его работы к 5 января 1996 г. составляла два года.

**4. Особенности социальной защиты некоторых категория работников.**

**4.1. Обеспечение пособиями по временной нетрудоспособности**

Пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются при болезни, увечье, временном переводе на другую работу в связи с заболеванием, при уходе за больным членом семьи, карантине, санаторно-курортном лечении и протезировании — в размере до полного заработка.

При болезни или увечье пособия выплачиваются до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

1. Пособие по временной нетрудоспособности является основным видом материального обеспечения по социальному страхованию. Право и условия обеспечения пособием регулируются специальными нормативными актами.

Пособие по временной нетрудоспособности представляет собой компенсацию утраченного заработка работником в установленных законодательством случаях. Оно выплачивается вместо утраченного заработка по состоянию здоровья, т.е. получение пособия по временной нетрудоспособности исключает возможность вознаграждения за труд. Если работник в период болезни работал и его труд оплачивался, то пособие не выдается.

Право на пособие является равным для всех работников, независимо от вида и продолжительности работы, формы собственности предприятия, а также места житель ства и других обстоятельств. Однако право на обеспече ние пособием — это не обязанность дать пособие, оно возникает при наступлении определенных обстоятельств, предусмотренных законодательством, и не зависит, как правило, от усмотрения собственника предприятия или уполномоченного им органа и профсоюзного комитета, назначающих пособие.

2. Основные условия реализации права на пособие. Обеспечение пособием зависит от ряда условий: трудовых отношений работника, временной потери трудоспособное ти в период работы по найму (контракту) у субъекта хо-зяйственной деятельности, независимо от фактической у т раты заработка. Причем возникновение этого права во» можно лишь при совокупности всех вместе взятых условий. Каждое в отдельности условие само по себе ш порождает возникновение права на пособие.

Работник имеет право на пособие, если нетрудоспсобность наступила в период работы у собственника и преприятия. Он может пользоваться им с первого дня своей работы. Продолжительность работы до наступления временной нетрудоспособности, в основном, значения не имеет. Однако на размер пособия она оказывает стимулирующее влияние: размер пособия поставлен в прямую висимость от общего стажа работы.

Под общим стажем работы понимается суммарная продолжительность оплачиваемой трудовой деятельности работника в общественном производстве, а также приравненной к ней деятельности, с которыми право связывает наступление определенных юридических последствий.

Формы и виды трудовой деятельности, а также принадлежность работодателя к какой-либо форме собственности значения не имеют. В общий трудовой стаж включается время работы на условиях трудового договора (контракта) независимо от формы собственности, вида деятельности и отраслевой принадлежности предприятия или другой работы, во время которой работник подлежал обязательному государственному социальному страхованию, независимо от характера и продолжительности работы и перерывов.

В общий стаж работы включается также служба в армии, органах внутренних дел и других воинских формированиях, созданных в соответствии с Конституцией Украины. В общий стаж включаются периоды социальных отпусков по уходу за ребенком до достижения им 3-хлетнего возраста и отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком, длительность которого определяется медицинским заключением, но не более чем до достижения ребенком 6-летнего возраста; время ухода одного из родителей за потерпевшим вследствие Чернобыльской катастрофы до достижения им возраста 12 лет; период переподготовки и обучения новым профессиям, участие в оплачиваемых общественных работах в период получения помощи (в том числе и материальной) по безработице согласно Закону Украины «О занятости населения»; время учебы на курсах и в школах по подготовке кадров, повышению квалификации и переквалификации, если направлению на курсы или в школу непосредственно предшествовали работа или служба в армии и другие периоды, установленные в Правилах исчисления общего стажа для назначения работникам пособия по временной нетрудоспособности, утвержденных постановлением Кабинета Министров Украины от 19 октября 1998 г. № 1658.

В общий стаж работы для назначения пособия по временной нетрудоспособности не включаются: время участия в забастовке, которая признана судом незаконной; время учебы в высших заведениях образования (в том числе на подготовительных отделениях), в аспирантуре, докторантуре и клинической ординатуре с дневной (очной) формой обучения; время работы осужденных в колонии-поселении, отбывания исправительных работ без лишения свободы по месту работы, если другое не предусмотрено Законом.

Продолжительность общего трудового стажа устанавливается владельцем предприятия или уполномоченным им органом согласно записи в трудовой книжке. В случае ее отсутствия или когда в трудовой книжке нет соответствующей записи, для подтверждения общего стажа могут быть представлены: справки, военные билеты, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости о выдаче заработной платы, другие документы, которые содержат данные о месте и времени работы, службы, учебы.

Продолжительность общего стажа работы играет важную роль при определении размера пособия по временной нетрудоспособности. Чем больше стаж, тем выше размер пособия. Например, пособие в размере 100 процентов средней заработной платы (дохода) назначается работникам, имеющим стаж работы 8 и больше лет. Работники, имеющие общий трудовой стаж от 5 до 8 лет, получают пособие в размере 80 процентов, а до 5 лет — 60 процентов средней зарплаты.

При наступлении временной нетрудоспособности вследствие производственной травмы или профессионального заболевания пособие назначается в размере 100 процентов среднего заработка, независимо от стажа работы.

3. Важным условием для обеспечения пособием является утрата трудовой функции работником. Факт потери трудоспособности имеет решающее значение для назначения пособия. Законодательством установлены два вида утраты трудоспособности, имеющие юридические значение: стойкая и кратковременная потеря трудоспособности. Стойкое или длительное нарушение трудовой функции работника является основанием для установления соответствующей группы инвалидности. Характер болезни и группы инвалидности определяет МСЭК.

Кратковременная потеря трудоспособности определяется врачами больниц, поликлиник, здравпунктов по месту жительства или трудовой деятельности работника.

Законодательство не раскрывает понятие того или ино го вида утраты трудоспособности. Однако в юридической литературе имеются попытки дать определение понятия временной нетрудоспособности. Под нею понимается невозможность работника по состоянию здоровья выполнять какую-либо работу вообще или работу по специальности в течение небольшого промежутка времени.

Понятие временной нетрудоспособности включает утрату способности к выполнению трудовых функций — как фактическую (болезнь, трудовое увечье, профессиональное заболевание), так и предполагаемую (уход за больным членом семьи, санаторно-курортное лечение и т.п.).

Лица, заболевшие во время работы и утратившие трудоспособность, должны быть освобождены от нее лечебным учреждением в соответствии с установленными Министерством здравоохранения Украины правилами. Однако каждый случай освобождения от работы по состоянию здоровья должен быть удостоверен больничным листом.

Больничный листок как документ выполняет три основные функции:

1. Это документ строгого учета и статистической отчетности.

2. Документ, дающий право на освобождение (или неявку) на работу.

3. Документ финансового характера, служащий основанием для получения пособия в связи с временной утратой трудоспособности.

Правила выдачи больничных листов регламентируются ведомственными инструкциями Министерства здравоохранения Украины. Больничный лист является документом, на основании которого выплачивается пособие по временной нетрудоспособности. Он выдается в день установления нетрудоспособности, кроме случаев лечения в стационарном лечебном учреждении. При утрате больничного листа пособие может быть выдано по дубликату, который выдается по месту лечения работника.

Справки, выдаваемые лечебными учреждениями, удостоверяющие факт нетрудоспособности, не могут служить основанием для выплаты пособия.

Утрата трудовой функции может быть не только вследствие заболевания, но и в результате трудового увечья. Под трудовым увечьем обычно понимается повреждение здоровья вследствие несчастного случая, произошедшего на производстве. Для несчастного случая характерно внезапное повреждение здоровья от воздействия различных факторов: механических (рана, контузии, ушибы, переломы), химических (отравления), термических (ожог, обморожение) и т.п.

Производственный травматизм — одна из основных причин утраты трудоспособности. Травмы, увечья, несчастные случаи на производстве приводят к полной или частичной утрате здоровья людей. Причем число травмированных не снижается. Велики материальные потери от производственного травматизма. Миллионы денежных средств государство выплачивает по больничным листам и возмещает вред работникам, получившим травмы.

Причин производственного травматизма много, но прежде всего это нарушение правил техники безопасности на рабочих местах, значительная изношенность оборудования, низкая трудовая и производственная дисциплина.

Многие собственники предприятий неоправданно экономят средства на охрану труда, не соблюдают соглашений по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом, перекладывают решение вопросов охраны труда на некомпетентных лиц, хотя они непосредственно отвечают за создание здоровых и безопасных условий труда.

***4.2.* Обеспечение пособиями по беременности и родам.**

Пособия по беременности и родам выплачиваются в течение всего отпуска по беременности и родам в размере полного заработка.

1. Право на пособие по беременности и родам имеют все работающие женщины, состоящие в трудовых отношениях с собственником предприятия.

Все категории женщин, имеющих право на пособие по беременности и родам, определены в ст. 10 Закона Украины «О государственных пособиях семьям с детьми». К ним относятся не только работающие женщины на предприятиях всех форм собственности и хозяйствования, но и женщины, уволенные с работы в связи ликвидацией предприятия, учреждения, организации; женщины, зарегистрированные в службе занятости в качестве безработных не менее 10 месяцев; женщины, занимающиеся предпринимательской деятельностью, при условии уплаты страховых взносов в Фонд социального страхования; творческие работники, уплачивающие страховые взносы; учащиеся, обучающиеся с отрывом от производства; военно служащие, а также уволенные из армии, других воинских формирований и органов внутренних дел в связи г беременностью и родами.

Пособие по беременности и родам предоставляется ч размере 100 процентов заработка за весь период отпуска по беременности и родам. Продолжительность отпуска ус танавливается 70 календарных дней до родов и 56 (в случае осложненных родов или рождения двух и более детей) — 70 календарных дней после родов.

Размер указанного пособия исчисляется суммарно , предоставляется женщинам в полном объеме независимо от количества дней, фактически использованных до родов, т.е. за 126 календарных дней.

Срок наступления дородового отпуска определяет врач На практике имеют место случаи, когда дородовой отпуск превышает или, наоборот, составляет меньше 70 дней. При неправильном установлении времени родов отпуск не подлежит продлению, если он оказался меньше 70 дней, поскольку отпуск предоставляется суммарно (126 дней), независимо от использованных дней до родов.

2. Послеродовой отпуск. Послеродовой отпуск предназначен как для восстановления сил и здоровья матери, так и для ухода за несовершеннолетним ребенком. Поэтому такой отпуск полагается не только женщине, родившей ребенка, но и женщине, усыновившей новорожденного непосредственно из родильного дома. Отпуск в этих случаях предоставляется продолжительностью 56 дней со дня рождения ребенка, указанного в свидетельстве о рождении. Послеродовым отпуском пользуются и женщины, родившие мертвого ребенка. Если в период беременности произошел выкидыш, то женщине предоставляется отпуск по временной нетрудоспособности. При самопроизвольном прерывании беременности по истечении 126 дней, женщине предоставляется обычный послеродовой отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Пособие в связи с операцией по искусственному прерыванию беременности выдается за первые 2 дня временной нетрудоспособности. Начиная с четвертого дня, выплата пособия продлевается при операции по медицинским показаниям и при самопроизвольном аборте, а также женщинам, среднемесячная зарплата которых за два предшествующих календарных месяца не превышала установленного законом минимального размера. В остальных случаях, если временная нетрудоспособность в связи с операцией по искусственному прерыванию беременности продолжается свыше 10 дней, выплата пособия по временной нетрудоспособности возобновляется, начиная с одиннадцатого дня временной нетрудоспособности.

Женщинам, окончившим учебные заведения разного уровня аккредитации, аспирантуру, клиническую ординатуру либо профессионально-технические училища и направленным на работу в установленном порядке, в период временной нетрудоспособности, в связи с беременностью и родами, пособие выдается со дня назначения явки на работу. Размер пособия исчисляется в этом случае из должностного оклада или тарифной ставки по должности (работе), на которую женщина была направлена. При получении отпуска по беременности и родам в период пребывания работницы в ежегодном отпуске выдается за все дни освобождения от работы, удостоверенные больничным листком. Иногда отпуск по беременности и родам наступает у работницы в период учебного отпуска, предоставленного ей в связи с обучением. В этом случае пособие выдается со дня, когда женщина по окончанию учебного отпуска должна приступить к работе. Такое же правило действует, если отпуск по беременности и родам наступил у женщины в период, когда она не работала в связи с приостановкой работ на предприятии, в учреждении, организации. Пособие назначается со дня, когда после приостановки работ женщина должна была приступить к работе.

**Заключение**

Таким образом, приоритетными для украинского государства в сфере социальной политики и социального обеспечения являются те направления, которые непосредственно влияют на жизненный уровень населения. Это защита малообеспеченных, борьба с безработицей, регулирование сферы трудовых отношений. Однако в мировой практике существует ряд других направлений, которые тоже относятся к сфере социальной политике, но присущи, как правило, более развитым государствам. Сюда относится поддержание качества окружающей среды на заданном уровне, а также защита прав потребителей, и на эти направления необходимо обратить внимание при формировании государственной социальной политики.

После рассмотрения и анализа вышеизложенных проблем и предложений по их решению, без которых немыслимо существование и плодотворная жизнедеятельность нашего общества, напрашивается единственно возможный в этой непростой ситуации вывод, что для нормального функционирования социально ориентированной рыночной экономики Украины и успешного создания эффективного социально-защитного механизма являются следующие конкретные шаги, как незамедлительное принятие и неукоснительное претворение в жизнь нормативно-законодательных актов, направленных на повышение занятости и обеспечение государством социальной поддержки населения; оказание государственной помощи в создании и поддержке таких новых, присущих рыночной экономике институтов, как биржи труда, рынок рабочей силы, центры занятости и повышения квалификации.

**Перечень источников:**

1. Ведомости Верховной Рады Украины. - 1994 - № 6 - с. 32.
2. Ведомости Верховной Рады Украины. - 1994. - № 6 – с. 32.
3. Ведомости Верховной Рады Украины. – 1991. - № 21. – с. 252.
4. Ведомости Верховной Рады Украины. – 1997. - № 46. – с. 292.
5. Социальная политика правительства // Время. – 2006 - №132. – с.2
6. Все о пенсиях, пособиях, социальной защите граждан Украины: (Науч.-практ. коммент. и сб. нормат. актов) / Сирота И. М., 4-е изд., перераб. и доп. – Х.: “Одиссей”: Фолио, 2003. – 687 с.
7. Закон Украины «О сборе на обязательное социальное страхование» от 26 июня 1997 г. (с изменениями и дополнени­ями) // Ведомости Верховной Рады, 1997.— № 37.— c. 238.
8. Конституція України
9. Норми права соціального забезпечення. [Б. Сташкін] // Право України. – 2002. - № 2. – с. 74 – 78.
10. Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім’ям: Затв. 1 червня 2000 р. № 1768 – III. / Від Верх. Ради України. – 2000. - № 35. – с. 662 – 665.
11. Сирота И. М. Право социального обеспечения в Украине: Учебник. – Х.: “Одиссей”, 2000. – 384 с.
12. Соціальний захист громадян: проблеми та гарантії. // Право України. – 1993. - № 3. – с. 18 – 20.
13. Трудове право України: Підр. / [Н. Б. Болотіна, Т. М. Додіна та ін.]; За ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. – К.: Знання, 2000. – 563 с.
14. Трудове право України: Збірник нормативно-правових актів. Видання 2-е випр. та доп./ Упоряд. П. А. Бущенко, І. А. Вєтухова. – Х.: Консул, 2002. – 464 с.
15. Трудове право України: Навч. Посіб. / [Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., та ін.]; За ред. Пилипенко. Львів. нац. ун-т ім. І. Франка – К.: Істина, 2005. – 206с.