# Гарантии для работающих граждан в Российской Федерации

В России, для того чтобы любой человек мог реализовать свою потребность к труду, создана фундаментальная система поддержки работающих граждан. Она включает в себя пенсионное и социальное страхование и обеспечение различными мерами поддержки и выплатами.

**Взносы работодателя на социальные гарантии**

Подписывая договор при трудоустройстве, сотрудники получают социальные гарантии. Во-первых, работники защищены Трудовым кодексом. А это права на 40-часовую рабочую неделю, зарплату, обеденный перерыв, организованное рабочее место и отпуск. Во-вторых, социальные гарантии предоставляются за счет взносов, которые работодатель уплачивает в Социальный фонд.

*В число мер поддержки, которые обеспечивает СФР, входят:*

• пособия по временной нетрудоспособности в случае болезни, травмы;

• страховые выплаты в случае производственных травм и профессиональных заболеваний;

• пособия в связи с материнством;

• пенсионное обеспечение работника по старости или по инвалидности.

На эти цели работодатели отчисляют страховые взносы с фонда оплаты труда. В 2024 году применяется единый тариф, который составляет:

• 30% от фонда оплаты труда — до достижения предельной суммы доходов (2 млн 225 тысяч рублей в год);

• 15,1% — с превышения предельной суммы.

Дополнительно в некоторых сферах работодатели также перечисляют от 0,2 до 8,5% на страхование от профессиональных рисков — несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний.

Помимо штатных сотрудников, часть работы в компании могут осуществлять физические лица по договору ГПХ. Это может быть, например, оказание услуг юридического характера, составление бухгалтерской отчетности, ремонт помещений или оборудования. В таких случаях, если исполнитель имеет статус индивидуального предпринимателя или самозанятого, работодатель освобождается от обязанности платить страховые взносы. Работающие граждане из указанных категорий могут добровольно вступать в отношения по социальному страхованию, самостоятельно уплачивая взносы в Социальный фонд.

**Трудовые гарантии**

Социальные гарантии работникам образуют базу социальной политики в сфере труда, которая может рассматриваться в двух аспектах:

• с позиции государства, стремящегося установить единые принципы взаимоотношений между работниками и работодателями;

• с точки зрения работодателя, создающего у себя условия труда, привлекательные для работников.

Социальные гарантии государственного уровня могут быть:

• общегосударственными — устанавливаемыми ТК РФ для всех работников;

• отраслевыми — определяемыми соответствующими законодательными актами в зависимости от особенностей труда в конкретных отраслях;

• региональными — вводимыми на уровне субъекта его законами.

Отраслевые и региональные гарантии могут существенно расширять гарантии, установленные ТК РФ, но не могут урезать их. Для работодателей, принадлежащих соответствующей отрасли или региону, предоставление работникам социальных гарантий, предусмотренных законодательно на любом из уровней, является обязательным. Однако они вправе расширить их круг, взяв на себя обязательства о дополнительных гарантиях для лиц, которые являются их работниками.

**Обязательное социальное страхование**

Оно включает в себя страхование на случай временной нетрудоспособности (больничного), несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Страховые выплаты защищают сотрудников и гарантируют им помощь в сложных жизненных ситуациях.

В 2024 году:

• Больничный оплачивается в размере от 620 до 4039 рублей за день нетрудоспособности (это минимальный и максимальный размеры, конкретная сумма выплаты определяется индивидуально в зависимости от стажа и среднего заработка работника за расчетный период);

• Единовременная и ежемесячная страховые выплаты при несчастном случае на производстве или профзаболеваниях максимально могут составить 141 тысячу и 108 тысяч рублей соответственно.

**Электронный больничный**

С 1 января 2022 года выдача медицинскими организациями листков нетрудоспособности осуществляется только в форме электронного документа (ЭЛН). Для оформления больничного листа застрахованному лицу достаточно сообщить лечащему врачу номер своего СНИЛС.

В ЭЛН не указывается место работы и тип занятости (основное, по совместительству). Поэтому при работе по внешнему совместительству пособие по временной нетрудоспособности назначается и выплачивается на основании одного и того же номера ЭЛН.

Распечатывать ЭЛН и предъявлять его на бумажном носителе в кадровую службу работодателя не требуется. Социальный фонд автоматически оповещает работодателей в онлайн-режиме об открытии листков нетрудоспособности на их сотрудников, а также о каждом изменении статуса ЭЛН (продлении, закрытии, аннулировании).

**Пособие по временной нетрудоспособности**

Обеспечение работающих граждан пособием осуществляется в случаях:

1. Утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы, в том числе в связи с операцией по искусственному прерыванию беременности или осуществлением экстракорпорального оплодотворения;

2. Необходимости осуществления ухода за больным членом семьи;

3. Карантина застрахованного лица, а также карантина ребенка в возрасте до 7 лет, посещающего дошкольную образовательную организацию, или другого члена семьи, признанного в установленном порядке недееспособным;

4. Осуществления протезирования по медицинским показаниям в стационарном специализированном учреждении;

5. Лечения в установленном порядке в санаторно-курортных организациях, расположенных на территории Российской Федерации, непосредственно после оказания медицинской помощи в стационарных условиях.

**Условия получения пособия**

Пособие выплачивается при наступлении страхового случая в период работы гражданина по трудовому договору, осуществления служебной или иной деятельности либо когда заболевание или травма наступили в течение 30 календарных дней со дня прекращения указанной работы или деятельности.

**Пособия для родителей**

**Пособие по беременности и родам**

Средства из страховых взносов идут на различные социальные цели. В частности, на поддержку беременных сотрудниц. Им выплачивается пособие по беременности и родам. Его сумма зависит от официальной зарплаты. Пособие начисляется за весь срок декретного отпуска, который может составить от 140 календарных дней при обычных родах (70 дней до родов и 70 после) до 194 дней при рождении двоих и более детей. Максимальный размер выплаты — 783 707,62 руб.

**Единовременное пособие при рождении ребенка**

Одному из родителей малыша выплачивается единовременное пособие при рождении ребенка. Если родители работают, то получателем пособия может стать любой из них. Если один из родителей не работает, пособие будет назначено работающему.

Размер пособия — 24 604 рубля. Оно ежегодно индексируется.

Если родитель работает в регионе, где предусмотрены районные коэффициенты, пособие выплачивается с их учетом.

**Пособие по уходу за ребенком**

Молодых родителей тоже поддерживают из средств страховых взносов. Им выплачивают пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет. Его размер составляет 40% от официальной зарплаты сотрудника.

Максимальный размер ежемесячной выплаты — 49 123 рубля.

Минимальное пособие рассчитывается исходя из МРОТ и составляет 9 227 рублей.

Помимо родителей пособие может оформить любой работающий родственник, ухаживающий за ребенком. Для этого необходимо оформить соответствующий отпуск.

**Пенсионные права**

Большая часть страховых взносов идет на обеспечение пенсионных прав граждан. Они формируются в виде индивидуального пенсионного коэффициента (ИПК). Узнать информацию о величине накопленного ИПК можно следующим образом:

• войти в личный кабинет на портале «Госуслуги», для этого нужна подтвержденная учетная запись;

• перейти в раздел «Пенсии и пособия»;

• заказать «Выписку из лицевого счета в СФР» и ознакомиться с документом.

**Как формируется пенсия**

Величина индивидуального пенсионного коэффициента — это залог размера будущей пенсии. Чем она выше — тем больше будет пенсионная выплата. У ИПК есть своя стоимость. Она ежегодно индексируется. В 2024 году — 133 рубля.

С 2014 года все страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, уплачиваемые работодателями за своих работников, направляются на формирование страховой пенсии. Несмотря на это, у многих граждан формируются пенсионные накопления. Они могут состоять из:

• страховых взносов, сделанных до 2014 года;

• дополнительных страховых взносов, уплачиваемых гражданами или их работодателями;

• взносов государства на софинансирование, перечисляемых в рамках Программы государственного софинансирования накопительной пенсии;

• средств материнского капитала, направленных на эту цель;

• дохода от инвестирования средств пенсионных накоплений.

**Управление пенсией**

У всех граждан, имеющих пенсионные накопления, есть право доверить их управление:

• Социальному фонду России, выбрав при этом управляющую компанию (УК), одну из тех, которую Соцфонд отобрал по конкурсу и с которой СФР заключил договор доверительного управления средствами пенсионных накоплений, или государственную управляющую компанию (ГУК) ВЭБ.РФ с одним из ее инвестиционных портфелей;

• также можно выбрать в качестве страховщика по обязательному пенсионному страхованию негосударственный пенсионный фонд (НПФ), осуществляющий деятельность по обязательному пенсионному страхованию. Выбор УК при этом — прерогатива фонда.

*ВАЖНО!* В 2014–2023 гг. все страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, уплачиваемые работодателями за своих работников, направлялись на формирование страховой пенсии.

**Общие трудовые права**

Официально трудоустроенные граждане защищены законом от произвола работодателей. В число трудовых гарантий входят несколько важных пунктов:

• Право заключить, изменить и расторгнуть трудовой договор. Это основной документ, который устанавливает права и обязанности работодателя и сотрудника. К примеру, уволить человека без причины нельзя. А сам он может уйти в любой момент, но обязан будет отработать две недели;

• Право выполнять только ту работу и обязанности, которые описаны в трудовом договоре. Никто не может заставить бухгалтера работать уборщиком;

• Право получать зарплату без задержек. Работодатель обязан переводить сотрудникам деньги минимум дважды в месяц;

• Право на отпуск, отгулы, перерыв. Каждому работнику полагается минимум 28 дней оплачиваемого отпуска в год. Кроме того, право на выходные (минимум 42 часа непрерывного отдыха в неделю) и на обеденный перерыв (минимум 30 минут в день);

• Право на обязательное социальное страхование. Работодатель должен уплачивать за работника страховые взносы. А они дают право на будущую пенсию, больничные, декретные, бесплатное лечение и компенсации из-за возможных травм на работе;

• Право на безопасное рабочее место и охрану труда. Работодатель должен обеспечить сотруднику рабочее место. Оно должно быть безопасным и соответствовать нормативам;

• Право на защиту своих интересов. Если работнику задерживают зарплату, не отпускают в отпуск или увольняют без каких-либо веских оснований, работник имеет право отстаивать свои интересы, в том числе в суде.