

01.02.2022

Группа 1-СЭЗ-18з

Дисциплина: Правовое обеспечение профессиональной деятельности

Преподаватель Самарина Елена Викторовна

Основная литература: Певцова Е.А. Право: основы правовой культуры: учебник для 10 классов общеобразовательных учреждений. Базовый и углубленный уровни в 2 ч. Ч.1/. Е.А. Певцова – М.: ООО «Русское слово» – учебник», 2017.

Электронные ресурсы <https://resh.edu.ru/subject/lesson/6143/main/289765/>

Задания:

- 1. Каковы особенности регулирования правом трудовых отношений?**
- 2. Разъясните суть принципов трудового права.**
- 3. Что такое коллективный договор? Чем он отличается от трудового соглашения?**
- 4. Будет ли признан безработным гражданин 14 лет, который усиленно ищет возможность подработать?**
- 5. Как государство и общество решает проблему безработицы?**
- 6. Решите ситуационную задачу. Если бригада строителей ремонтирует дачу Иванова, будет ли их деятельность регулироваться трудовым правом и почему?**

Задания выполнять в тетради (выполненные задания (сканы или фотографии (на каждой странице тетради пропишите фамилию, инициалы) необходимо направить на электронный адрес uvr75@mail.ru в срок до 04.02.2022г. с последующим предоставлением оригинала (тетради с выполненными заданиями).

Тема «Трудовое право в жизни людей»

Труд играет важную роль в жизни человека. Он позволяет создавать материальные и духовные блага, удовлетворять потребности в пище, одежде. Трудно представить современного человека вне труда. Трудовая деятельность занимает большую часть времени, которое дано природой для жизни на земле. Вот почему важными являются те правила, которые регулируют именно труд людей.

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Современные трудовые отношения в нашей стране регулируются **Трудовым кодексом РФ (ТК РФ)** и иными нормативными актами. В ТК РФ содержатся основные юридические правила поведения в сфере труда.

Не всякий труд связан с правом. Трудовая деятельность, регулируемая правом, возникает в силу определённых жизненных обстоятельств, которые и порождают трудовые правоотношения. И только тогда, когда вы оказались участником трудовых правоотношений, возникает необходимость соблюдать установленные обязательные правила.

Согласно статье 15 Трудового кодекса РФ трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности, профессии, специальности; конкретного вида поручаемой работнику работы), в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовые правовые отношения возникают в результате заключения между работником и работодателем трудового договора. Они могут возникнуть в результате избрания (выборов) на должность; избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначения на должность или утверждения в должности; направления на работу уполномоченными законом органами; судебного решения о заключении трудового договора.

Трудовые отношения могут возникнуть и в том случае, когда работодатель не оформил трудовой договор, но работник фактически был допущен к трудовой деятельности.

Закон устанавливает государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, обеспечивает создание благоприятных условий труда, защиту прав и интересов работников и работодателей. Именно нормы трудового законодательства позволяют ограничить произвол работодателя или дисциплинировать работника, постоянно нарушающего правила внутреннего трудового распорядка.

Что же необходимо знать тому, кто оказался в сфере труда?

Во-первых, нужно помнить, что есть закон, который нельзя нарушать.

Во-вторых, следует разобраться в юридической терминологии, которая используется в законах. Её знание позволит грамотно защитить свои законные интересы.

Субъектами (участниками) трудовых отношений являются работник и работодатель, наделённые соответствующими правами и обязанностями.

Работник — лицо, работающее по трудовому контракту, подчиняющееся внутреннему трудовому распорядку предприятия, организации и другого работодателя. Работником является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель — физическое лицо либо организация, осуществляющие приём на работу.

Принципы и источники трудового права

В основе трудовых отношений лежат важные принципы, закреплённые российским законодательством.



По закону каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Те, кто считает, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда или в суд.

В нашей стране запрещён принудительный труд.

Принудительный труд — выполнение работы под угрозой применения наказания (например, для поддержания дисциплины, за участие в забастовке). К принудительному труду относятся нарушение сроков выплаты зарплаты или выплата её не в полном размере.

Не менее важным принципом является право каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы. Она должна быть не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда (или минимальная заработная плата) — гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

У каждого работника есть право в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Об этом надо известить работодателя в письменной форме.

В отдельных случаях приостановление работы не допускается.

Законом предусмотрена материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.

Борьба с дискриминацией в трудовом праве

Не секрет, что работодатель нередко предъявляет к кандидатам на должности требования, которые напрямую не относятся к характеру выполняемой работы. Многие отказываются брать на работу беременных женщин (потому что они вскоре уйдут в декретный отпуск), женщин, уже имеющих детей (потому что дети будут болеть), представителей других национальностей или инвалидов. Отказ в приеме на работу по таким основаниям называется дискриминацией в сфере труда.

В российском трудовом праве содержатся жесткие указания на недопустимость трудовой дискриминации. Запрещается, в частности, отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Запрещено отказывать в

приеме на работу по национальным или расовым мотивам. Но правовой механизм обеспечения этих норм отсутствует. Трудовой кодекс позволяет человеку, которому отказали в приеме на работу, потребовать от работодателя письменного оформления отказа с указанием причин, почему его не взяли на работу. Если работодатель сам напишет, что причина носила половой, национальный или расовый характер, то суд, разумеется, примет сторону работника. Но во-первых, Трудовой кодекс не обязывает работодателя вообще давать какие-либо объяснения, а даже если он и согласится это сделать, в отказе будет сформулирована какая-либо легальная причина.

Источники трудового права

Ведущим является Трудовой кодекс РФ. Кроме него существует много федеральных законов и подзаконных нормативных актов (Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Указ Президента РФ «О дне матери», Постановления Правительства РФ «Об утверждении перечня тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет», «О порядке установления сокращённой продолжительности рабочего времени» и др.).

Нормы трудового права, содержащиеся в законах и подзаконных актах, должны соответствовать Трудовому кодексу РФ. Если вновь принятый федеральный закон противоречит кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ. Локальные нормативные акты, например, приказы директора фирмы, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными.

Источником трудового права являются также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации. Не каждый труд регулируется трудовым законодательством. Например, строительство дачи бригадой рабочих по просьбе гражданина Иванова определяется договором подряда и нормами гражданского законодательства. Для Иванова важным будет не процесс труда, а его результат — построенная дача. При этом работники могут выполнять свои обязанности день и ночь без всяких перерывов на обед и отдых. Трудовое право призвано защитить работника, регулируя процесс труда.

В трудовых отношениях могут также участвовать: профессиональные союзы, их объединения, комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (трёхсторонние комиссии), объединения работодателей, государственные и муниципальные предприятия, организации, органы местного самоуправления, иные субъекты.

Коллективный договор

Важным источником трудового права является коллективный договор.

Коллективный договор — правовой акт, регулирующий трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор имеет большое значение. В нём могут конкретизироваться взаимоотношения работников и работодателя, предусматриваться дополнительные льготы для работников или иные условия, которые важны для сторон.

Коллективный договор предусматривает взаимные обязательства работников и работодателя по вопросам:

- формы, системы и размера оплаты труда;
- выплаты пособий, компенсаций;
- регулирования оплаты труда с учётом роста цен, уровня инфляции;
- занятости, переобучения, условий высвобождения работников;
- рабочего времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшения условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодёжи, и др.

Прежде чем заключить трудовой договор, его необходимо разработать. Для этого организуются коллективные переговоры. На равноправной основе стороны образуют комиссию из своих представителей. Решением сторон определяются её состав, сроки, место проведения и повестка дня переговоров.

Представители от работников имеют право проводить в поддержку своих требований собрания, митинги, пикетирование, демонстрации. Это можно осуществлять в нерабочее время и без нарушения деятельности организации.

В отдельных случаях стороны могут не достичь согласия. Тогда составляется протокол разногласий, в который вносятся окончательно сформулированные предложения сторон о мерах, необходимых для устранения причин разногласий, а также о сроке возобновления переговоров.

От имени организации договор подписывают лица, наделённые таким правом в соответствии с уставом или иными учредительными документами.

Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет. Стороны могут продлить его действие на такой же срок.

Трудовое соглашение

Близким по содержанию коллективному договору является трудовое соглашение.

Трудовое соглашение — правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях.

Трудовое соглашение может содержать положения о содействии занятости, переобучении работников, о льготах предприятиям, создающим дополнительные рабочие места для труда инвалидов, молодёжи, об оплате труда, механизме её регулирования с учётом инфляции, о доплатах, об условиях труда, о содействии заключению коллективных договоров, предотвращении трудовых конфликтов и забастовок, об укреплении трудовой дисциплины и другие трудовые и социально-бытовые вопросы, не противоречащие законодательству. Срок действия соглашения определяют стороны, но он не может превышать трёх лет.

По количеству участников соглашения могут быть трёх-сторонними и двусторонними. В трёхсторонних соглашениях представители исполнительного органа власти могут выступать не только как посредники между работниками и работодателями, но и могут брать на себя определённые обязательства.

В зависимости от сферы (уровня) регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральные, региональные, отраслевые (межотраслевые), территориальные и иные.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей). Оно может заключаться на федеральном, региональном, территориальном уровнях в рамках отдельной отрасли производства или оказания услуг.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Тема «Занятость и безработица»

Трудовая дееспособность граждан РФ наступает в возрасте 16 лет. Трудовая дееспособность (трудоспособность) – способность физического лица реализовывать свое право на труд путем заключения трудового договора (контракта). Это указано в статье 63 Трудового кодекса РФ. Однако там же содержится оговорка, которая позволяет людям заключать трудовые договоры в более раннем возрасте. Лица, достигшие возраста 15 лет, могут заключать трудовой договор в случае, если они уже получили основное общее образование либо оставили общеобразовательное учреждение в соответствии с федеральным законом. С учащимися, достигшими 14-летнего возраста, может быть заключен трудовой договор только с согласия родителей или опекунов и только для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесс обучения. Как правило, речь идет в этом случае о работе на каникулах.

Работодатель не вправе устанавливать продолжительность рабочего дня (смены) для несовершеннолетних более: 4 часов - для работников от 14 до 15 лет; 5 часов - для работников от 15 до 16 лет; 7 часов - для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

Однако существуют ситуации, когда трудовой договор заключается и в более раннем возрасте. Дети снимаются в кино, играют в театре, выступают в концертах и на арене цирка. Для выполнения подобной работы творческого характера можно заключать трудовой договор и с лицами, не достигшими возраста 14 лет. Однако в этом случае требуется не только согласие одного из родителей, но и согласие органа опеки и попечительства. Стоит, кстати, обратить внимание на то, что дети могут распоряжаться собственным заработком, но лишь

в пределах, обозначенных Гражданским кодексом РФ, то есть малолетний ребенок на свой гонорар все равно не сможет заключить крупную сделку.

Тем не менее, в Трудовом кодексе оговорено, что лица моложе 18 лет не могут быть приняты на государственную службу, работу по совместительству, работу с полной материальной ответственностью, работу вахтовым методом, работу в ведомственную охрану или работу с наркотическими средствами или психотропными веществами. Есть и другие возрастные ограничения. Так, к работам с токсичными химикатами, относящимися к химическому оружию, допускаются только граждане не моложе 20 лет. Но вряд ли даже в 20-летнем возрасте вы сможете занять должность министра, профессора вуза или директора завода. Минимальный возраст здесь не установлен, но к кандидатам на подобные должности предъявляются другие жесткие требования. Для педагогических работников, к примеру, установлен образовательный ценз. Ценз – ограничение возможности осуществления определенных прав или исполнения определенных обязанностей определенным возрастом, полом, уровнем образования и т.д.

Однако следует подчеркнуть, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Одна из важных проблем в сфере регулирования труда связана с занятостью населения. Работа для многих — это не просто источник пропитания, но и возможность реализовать творческие способности, интересы.

Закон разрешает приступать к трудовой деятельности, по общему правилу, с 16 лет и обеспечивает возможность прекратить её в 60 лет для женщин и в 65 — для мужчин. Среди этих людей есть те, кто работает по найму, имеет свой бизнес или просто учится. Остальная часть, несмотря на стремление найти работу, оказывается выключенной из трудовых правоотношений. Именно в условиях рыночной экономики весьма актуальным является вопрос о занятости людей. И государство должно решать его, в противном случае может возникнуть угроза массовой безработицы.

По официальным данным уровень безработицы в России сравнительно невысок, но в условиях экономического кризиса он возрос. Однако оценить действительные масштабы безработицы трудно. Наряду с зарегистрированной существует скрытая безработица: официально работник занят, но фактически большую часть времени проводит в вынужденном отпуске или занят неполную рабочую неделю.

Поэтому государство создаёт специальный механизм помощи людям, оказавшимся без работы и желающим её найти. В настоящее время в России создана сеть служб занятости, система банков данных о рабочих местах. Разработаны государственные программы помощи в приобретении профессиональных знаний и трудоустройстве.

Вопросами трудоустройства и занятости населения занимается система органов занятости, возглавляемая Федеральной службой по труду и занятости (Роструд).

Федеральная служба по труду и занятости является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.

При обращении гражданина в службу занятости его регистрируют в качестве безработного и предлагают имеющиеся вакансии. В некоторых случаях, например, при отсутствии необходимой профессиональной квалификации, а также при желании получить другую профессию, его направляют на учёбу, а при невозможности — выплачивают пособие по безработице.

Безработный — трудоспособный гражданин, который не имеет работы и заработка, но желает работать, зарегистрирован в службе занятости в целях поиска подходящей работы и готов приступить к ней.

Государство оказывает помощь безработным.

Для людей, оказавшихся без работы, государство через Федеральную службу по труду и занятости назначает пособие по безработице — денежную помощь, оказываемую лицам, находящимся вследствие отсутствия работы в тяжёлом экономическом положении.

Выплата пособия по безработице осуществляется периодически за счёт средств федерального бюджета. Решение о назначении пособия принимается органами службы занятости одновременно с решением о признании гражданина безработным на основании его личного заявления.

Служба занятости выступает в качестве посредника в трудоустройстве, а направления на работу, выдаваемые ею, носят рекомендательный характер для работодателя. Лишь в отношении граждан, требующих особой социальной

защиты, они становятся обязательными. К таким гражданам относятся: молодёжь, в том числе выпускники учебных заведений, одинокие и многодетные родители, имеющие несовершеннолетних детей, и т.п.

Кроме государственной службы занятости, в России действуют и частные компании по поиску работы – так называемые кадровые агентства. Они оказывают много услуг, в частности, помогают клиентам составить своё резюме, проводят разного рода тренинги, но и, конечно, занимаются подбором работы.

Очень условно кадровые агентства можно разделить на те, которые работают за гонорар, и те, которые работают за процент. Первые размещают резюме клиентов на своём сайте или сайтах фирм-партнёров, но сами фактически работы никому не ищут. Оплата в этом случае фиксированная: если вы хотите, чтобы ваше резюме находилось в базе данных в течение одного месяца, платится определённая сумма. Если за месяц вам так и не предложили работу, то вы можете оплатить дальнейшее пребывание своего резюме в базе данных. Однако гарантии, что вам предложат работу, здесь нет.

Агентство, которое работает за процент, заключает с вами договор на оказание услуг, а затем начинает поиск работы именно для вас. Надёжность в этом случае гораздо выше, так как если вам не найдут работу, платить будет не за что. После того, как работа будет найдена, вступает в действие договор, который вы заключили с агентством, и вы будете выплачивать ему определённый процент от своей желаемой заработной платы.

Многие агентства работают как за процент, так и за гонорар. Если вы ищете обычную, вполне распространённую работу, например, вакансию секретаря, то имеет смысл обратиться в агентство, которое работает за гонорар. Если же вы ищете работу по редкой специальности или весьма высокооплачиваемую работу, то специалисты рекомендуют заключать договор, предусматривающий выплаты в форме процента от будущей заработной платы.

Однако не следует пренебрегать и государственной службой занятости. Туда можно обратиться даже если вы прибегли к услугам кадрового агентства. Ведь государственная служба оказывает услуги бесплатно.

Максимальный размер пособия по безработице, который россиянин может получать в первые три месяца, с 1 января 2022 года составит 12 792 рубля, а минимальный - 1500 рублей.

В 2021 году максимальный размер пособия составлял 12 130 рублей, что соответствует минимальному размеру оплаты труда (МРОТ) 2020 года. Условия предоставления пособия сохраняются: в первые три месяца после регистрации в качестве безработного человек будет получать 75% заработка, но не более 12 792 рублей, следующие три месяца – 60% заработка, но не более 5 тысяч рублей.

Максимальное пособие назначается гражданам, которые постоянно работали и потеряли трудовой доход, а минимальное - тем гражданам, которые либо прежде не работали по найму, либо не работали длительное время, либо были уволены за виновные действия.

Пособие определенным категориям граждан

С 1 января 2022 года изменились условия выплаты пособия по безработице детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из их числа

Впервые ищущим работу (ранее не работавшим) и впервые признанным органами службы занятости безработными детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из их числа пособие по безработице выплачивается в особом порядке:

- в течение шести месяцев со дня регистрации в качестве безработных в размере среднемесячной начисленной заработной платы в соответствующем субъекте РФ на дату регистрации их в качестве безработных;

- по истечении шести месяцев со дня регистрации их в качестве безработных, а также при достижении ими в указанный период 23 лет пособие по безработице выплачивается в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента.

Согласно поправкам дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, которые принимали участие в общественных работах, впервые ищущими работу (ранее не работавшими) не признаются. Дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, которые ранее были временно трудоустроены в свободное от учебы время, признаются впервые ищущими работу (ранее не работавшими) независимо от того, были ли они трудоустроены по направлению органов службы занятости или без такового.

Также работодатели с численностью сотрудников более 25 человек будут обязаны размещать на единой цифровой платформе "Работа в России" информацию о потребностях в работниках и наличии свободных рабочих мест, вакантных должностей и специальных рабочих мест, оборудованных для инвалидов. Это также касается компаний с госучастием, государственных и муниципальных органов и учреждений, а также унитарных предприятий.

Получить помощь в поиске работы и встать на учет в качестве безработного можно, подав заявку:

1. на портале «Работа России»;
2. на портале госуслуг РФ;
3. на mos.ru;

4. в личном кабинете на сайте Центра занятости населения «Моя работа».

В соответствии с законом Российской Федерации о занятости населения пособие по безработице может получить гражданин, потерявший работу или не имеющий работы, обратившийся в службу занятости населения и поставленный на учет как безработный. **Вы не можете получить пособие по безработице, если вы:**

- моложе 16 лет;
- получаете пенсию по старости или за выслугу лет;
- находитесь в местах лишения свободы или на исправительных работах;
- работаете по трудовым договорам;
- выполняете оплачиваемую работу или реализуете продукцию по договорам;
- являетесь индивидуальным предпринимателем, нотариусом, адвокатом или самозанятым;
- проходите военную, альтернативную гражданскую службу или службу в иных органах;
- обучаетесь по очной форме обучения;
- заняты в подсобных промыслах, являетесь членом крестьянско-фермерских хозяйств, производственных кооперативов, артелей;
- являетесь учредителем (участником) коммерческих организаций.

Дополнительная информация

Размеры пособия ежегодно [определяются](#) Правительством РФ.

	Минимальная величина пособия по безработице	Максимальная величина пособия по безработице
2022 год	1500	12792 - в первые три месяца периода безработицы, 5000 рублей - в следующие три месяца периода безработицы;
	для граждан предпенсионного возраста - 1500 рублей	для граждан предпенсионного возраста - 12792 рублей

2021 год	1500 для граждан предпенсионного возраста - 1500 рублей	12130 рублей - в первые три месяца периода безработицы, 5000 рублей - в следующие три месяца периода безработицы; для граждан предпенсионного возраста - 12130 рублей
2020 год	1500 рублей в мае - августе - 4500 рублей	12130 рублей - гражданам, уволенным и признанным в установленном порядке безработными начиная с 1 марта 2020 г., за исключением граждан, уволенных за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством РФ, пособие по безработице в апреле - августе 2020 г. устанавливается в размере 12130 рублей; - гражданам, уволенным и признанным в установленном порядке безработными начиная с 1 марта 2020 г. и имеющим детей в возрасте до 18 лет, размер пособия по безработице в апреле - июне 2020 г. увеличивается пропорционально количеству таких детей из расчета 3000 рублей за каждого ребенка одному из родителей, приемных родителей, усыновителей, а также опекуну (попечителю); - ИП, прекратившим свою деятельность после 1 марта 2020 г. и признанным в установленном порядке безработными, пособие устанавливается в размере 12130 рублей на срок, не превышающий 3 месяцев, но не позднее 1 октября 2020 г.; - гражданам, признанным в установленном порядке безработными и имеющим детей в возрасте до 18 лет, размер пособия в июне - сентябре 2020 г. увеличивается пропорционально количеству таких детей из расчета 3000 рублей за каждого ребенка одному из родителей, приемных родителей, усыновителей, а также опекуну (попечителю); - гражданам, признанным в установленном порядке безработными и утратившим после 1 марта 2020 г. право на получение пособия в связи с истечением установленного периода его выплаты, выплата пособия продлевается на срок, не превышающий 3 месяцев, но не позднее 1 октября 2020 г., в размере пособия по безработице, причитающегося гражданину на день окончания установленного периода его выплаты, но не выше максимальной и не ниже минимальной величины, действующих на день принятия решения о продлении периода выплаты
2019 год	1500 рублей	8000 рублей, для граждан предпенсионного возраста - 11280 рублей
2018 год	850 рублей	4900 рублей
2017 год	850 рублей	4900 рублей
2016 год	850 рублей	4900 рублей

2015 год	850 рублей	4900 рублей
2014 год	850 рублей	4900 рублей
2013 год	850 рублей	4900 рублей
2012 год	850 рублей	4900 рублей
2011 год	850 рублей	4900 рублей
2010 год	850 рублей	4900 рублей
2009 год	850 рублей	4900 рублей
2008 год	781 рубль	3124 рубля
2007 год	720 рублей	2880 рублей
2006 год	720 рублей	2880 рублей
2005 год	720 рублей	2880 рублей