

КАК НАЗНАЧАЕТСЯ ПЕНСИЯ ПО ИНВАЛИДНОСТИ?

? Мне утвердили группу инвалидности с 1 сентября 2006 года. В июне этого года я подала документы на перекомиссию, ее назначили на 5 октября 2007 года, а пенсию прекратили выдавать с июня. Разъясните, пожалуйста, правила выплаты пенсии по инвалидности.

Мария Григорьевна.

На наш запрос Управление Пенсионного фонда Российской Федерации в г. Орле и Орловском районе Орловской области отвечает: «Трудовая пенсия по инвалидности назначается в соответствии с п. 1 ст. 8 Федерального закона от 17.12.2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в

Российской Федерации» (далее закон от 17.12.2001 г.) при наличии ограничения способности к трудовой деятельности III, II или I степени, определяемой по медицинским показаниям. Признание лица инвалидом, период инвалидности, дата и причина установле-

ния инвалидности, степень ограничения способности к трудовой деятельности определяются на основании выписки из акта освидетельствования в федеральном учреждении медико-социальной экспертизы. В соответствии с п.п. 3 п.1 ст. 22 Закона от 17.12.2001 г. выплата тру-

довой пенсии по инвалидности прекращается в случае истечения срока признания лица инвалидом с 1-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором истек срок инвалидности.

Согласно п.п. 5 п. 1 ст. 21 Закона от 17.12.2001 г. выплата трудовой пенсии по инвалидности возобновляется со дня, с которого соответствующее лицо вновь признано инвалидом.

Порядок и условия освидетельствования медико-социальной экспертизы осуществляются компетентными органами».



СКОЛЬКО ДЛИТСЯ ИСПЫТАНИЕ?

? При устройстве на работу мне сказали, что я буду работать с испытательным сроком четыре месяца. Могут ли меня уволить, если руководитель сочтет результат испытания неудовлетворительным? Подскажите, сколько реально составляет срок испытания при приеме на работу?

Валентина Н.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Согласно ст. 71 Трудового кодекса РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

? Начальник нашей фирмы часто просит выйти на работу в выходные дни. Однако при расчете заработной платы это не учитывается. Правомерно ли это?

Евгений А.

ли работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий

ЛЮБАЯ РАБОТА ТРЕБУЕТ ОПЛАТЫ

Согласно ст. 81 Трудового кодекса РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, — в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки



(части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ес-

ли работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

? Скажите, в каких случаях работодатель может расторгнуть трудовой договор без согласия сотрудника?

Ольга Николаевна.

работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работода-

телю в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

ственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой ст. 81 в случаях, когда действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответствующим образом проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

ДЛЯ УВОЛЬНЕНИЯ СОГЛАСИЯ НЕ ТРЕБУЕТСЯ

Согласно ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважи-



тельных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на

работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работода-

теля работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работ-

нику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой ст. 81 в случаях, когда действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответствующим образом проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.