

ВОПРОС—ОТВЕТ

«Я ДОСРОЧНО ВЫПОЛНИЛ ПЯТИЛЕТКУ...»

? Уважаемая редакция! У меня есть награда «Почётный вымпел» за досрочное выполнение девятой пятилетки и почётная грамота за достижение наивысших результатов во всесоюзном соревновании в честь 70-летия Великой Октябрьской Социалистической революции. Входят ли они в перечень наград, необходимых для получения звания ветерана труда?

В. САЖИН.
г. Ливны.



право на получение звания ветерана труда.

По поводу почётной грамоты сказать однозначно сложно, потому что из письма непонятно — министерская это награда или нет. Её необходимо показать специалисту, а поэтому есть смысл обратиться в органы социальной защиты по месту жительства.

Кроме того, коллегией Орловской области принято Постановление № 309 «О мерах по реализации Закона Орловской области «О звании «Ветеран труда Орловской области», которое предусматривает возможность получения звания ветерана труда при наличии общего трудового стажа не менее 45 лет для мужчин и не менее 40 лет — для женщин. В связи с этим законом наличие министерских наград не имеет значения, важен только трудовой стаж.

О некоторых вопросах регистрации граждан Российской Федерации по месту жительства

Управление Федеральной миграционной службы Российской Федерации по Орловской области доводит до сведения граждан, что Постановлением Конституционного суда Российской Федерации от 14 апреля 2008 года №7-П признан не соответствующим Конституции Российской Федерации абзац второй статьи 1 Федерального закона «О садоводческих, огороднических и дачных некоммерческих объединениях граждан» в той части, в какой ограничивается право граждан на регистрацию по месту жительства в пригодном для постоянного проживания жилом строении, расположенном на садовом земельном участке, который относится к землям населённых пунктов.

Особенно важно указанное постановление Конституционного суда Российской Федерации для граждан Российской Федерации, не имеющих постоянного места жительства.

Конституционный суд Российской Федерации указал, что до принятия соответствующих нормативных правовых актов в данной сфере государственной деятельности признание жилых строений пригодными для постоянного проживания может осуществляться судами в порядке установления фактов, имеющих юридическое значение (глава 28 ГПК РФ).

У всех желающих зарегистрироваться на дачном участке сейчас есть два варианта.

1. Вы можете дождаться, когда будут внесены изменения в законодательство, то есть в Федеральный закон «О садоводческих, огороднических и дачных некоммерческих объединениях граждан», и тогда подавать заявление на регистрацию в Федеральную миграционную службу.

2. Уже сейчас обратиться в суд по месту нахождения дачного участка и подать заявление о признании вашего строения пригодным для круглогодичного проживания.

В суд необходимо представить документы на право собственности на землю и на дом, техпаспорт БТИ.

На основании решения суда вы можете обратиться в Федеральную миграционную службу с заявлением о регистрации по месту жительства в указанном доме. Единственное условие для регистрации — нахождение участка в пределах населённого пункта.

УФМС России
по Орловской области.

О ТРУДОВОМ ПРАВЕ

УВОЛЬНЕНИЕ: что должен знать работник

Мы продолжаем серию публикаций из цикла «Увольнение: что должен знать работник». Сегодня мы вновь расскажем об особенностях при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 Трудового кодекса РФ).

(Продолжение.
Начало в № 67.)

Пункт 5 части первой ст. 81 гласит, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

В Постановлении Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (в ред. от 28.12.2006 г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» разъяснено, что при разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 кодекса, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

При этом необходимо иметь в виду, что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 кодекса, в случае возникновения спора

в суде на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что:

1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора;



2) работодателем были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

При этом следует иметь в виду, что:

а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;

б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;

в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представител-

ного органа работников (часть третья статьи 193 ТК РФ); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока;

г) к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведени-

ботника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу части шестой статьи 209 кодекса рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (статья 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (статья 56 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного статьей 74 кодекса;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

ВАЖНО ЗНАТЬ, ЧТО:

Неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т. п.).

К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т. п.) не оговорено конкретное рабочее место этого ра-

ботника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу части шестой статьи 209 кодекса рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (статья 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (статья 56 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного статьей 74 кодекса;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

ВАЖНО ЗНАТЬ, ЧТО:

Учитывая, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия (часть вторая статьи 125 ТК РФ), отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

(Продолжение следует.)

Дина ЯГУПОВА.
Помощник председателя
Орловского областного
суда.