

Уважаемые жители Магнитогорска!

Местное отделение Ассоциации юристов России организует бесплатные юридические консультации по следующему графику:

Темы консультаций	Часы приема	Место проведения, адрес	Запись по телефону
4 МАРТА			
Вопросы трудового права	16.00-18.00	Ул. Труда, 14, общественная приемная депутата ЗСЧО Рашинова В. Ф.	30-22-68
Вопросы страхования	16.00-18.00	Пр. Пушкина, 19, общественная приемная депутатов Государственной Думы, Законодательного собрания Челябинской области	24-82-98
Вопросы трудового, семейного и жилищного кодексов	18.00-20.00	Общественно-политический центр, пр. Ленина, 38, южный вход МГТУ	25-00-41
10 МАРТА			
Вопросы наследственного права	16.00-18.00	Пр. К. Маркса, 79 Магнитогорск-гражданпроект, общественная приемная депутата ЗСЧО Сеничева Г. С.	22-91-91
Вопросы семейного права, выплата пособий (для женщин наблюдающихся в ц. «Материнство»)	9.30-11.00	Центр «Материнство»	
Вопросы семейного права	16.00-18.00	Ул. Тевосяна, 13/2	22-91-91
11 МАРТА			
Вопросы страхования	16.00-18.00	Ул. Советская, 155/1, помещение ТОСа	22-91-91
12 МАРТА			
Вопросы наследственного права	16.00-18.00	Ул. Советская, 201, помещение ТОС № 9	
17 МАРТА			
На приеме у юриста	16.00-18.00	Общественная приемная депутата ГД, председателя правления АЮР Крашенинникова П. В., пр. Ленина, 18	22-91-91

Если вы потеряли работу

Страховка от не востребоваемости на производстве – возможно ли это?

ВРЕМЕНА тотальной занятости давно остались в прошлом, и сегодня от потери работы не застрахован никто – ни простой рабочий, ни топ-менеджер. Между тем потеря работы – это один из самых значимых сегодня рисков с непредсказуемыми подчас последствиями. Даже профессионал не может не опасаться возможности просидеть несколько месяцев без работы, а, следовательно, и без доходов.

В настоящее время в СМИ часто обсуждается вопрос о создании системы страхования работников на случай потери работы. Главными причинами, объясняющими необходимость введения системы страхования на случай потери работы, являются: крайне малый размер пособия по безработице (в соответствии с постановлением Правительства РФ от 8 декабря 2008 г. N 915 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2009 год» сегодня минимальный размер пособия составляет – 850 рублей, максимальный – 4900 рублей в месяц); высокий уровень безработицы в России; длительное время поиска нового места работы.

В соответствии со ст. 37 федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» N 1032-1 от 19.04.1991 г. граждане могут заключать со страховыми организациями договор добровольного страхования на случай потери работы. Понятие «потеря работы» в российском законодательстве отсутствует. По общим принципам страхования страховать можно все за небольшим исключением: убытки от участия в играх, лотереях, пари, а также противоправные интересы.

Несмотря на то, что законодательство разрешает такой вид страхования, предложений по страхованию от потери работы на российском страховом рынке не оказалось. Можно предположить, что причинами отсутствия интереса у страховых компаний к этому виду страхования являются:

- нестабильность рынка труда в России, соответственно невозможность страховщиков пророчить собственные риски;
- высокий риск мошенничества со стороны страхователей;
- сложность определения тарифов по такому виду страхования.

С другой стороны, в США, Канаде, странах Европы подобный вид страхования существует давно. Несмотря на продуманную систему социального



страхования, добровольное страхование от безработицы пользуется большой популярностью. Такая страховка называется Job Loss Insurance или Redundancy Insurance, часто входит в пакет страхования по кредиту вместе со страхованием жизни заемщика и страхованием предмета залога (при выдаче долгосрочных ипотечных кредитов).

Российские страховщики в целях минимизации собственных рисков при страховании от потери работы могут установить определенные критерии для страхователя, например: страховаться от потери работы могут только лица, имеющие постоянную работу на протяжении последних 365 дней, без уведомления об увольнении или сокращении; страховаться от потери работы не могут субъекты предпринимательской деятельности, сезонные рабочие, совместители; возраст страхователя должен быть 20–50 лет; страховым случаем может признаваться только расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников организации; страховым случаем не будет признаваться: увольнение по собственному желанию или по согласию сторон; нанесение самому себе телесных повреждений; нарушение дисциплины, злоупотребление алкоголем или наркотическими средствами; военные действия, народные волнения и забастовки.

Однако здесь уже возникают риски у обычных работников (страхователей), а именно: вероят-

ность того, что случай не признают страховым, достаточно велика. Так, для того чтобы страховая компания подтвердила наступление страхового случая, работнику необходимо будет пройти официальную процедуру сокращения и после этого еще доказать сей факт страховщику. Кроме того, если представить, что вы, как работник, застрахованный на случай потери работы, все-таки стали безработным и прошли тест страховой компании на соответствие, то должные деньги, предположительно, вы получите только через 30, 60 или 90 дней после увольнения (застрахованный работник в договоре сам выбирает период), если не найдете работу, но будете активно ее искать. Так что при заключении договора страхования на случай потери работы (если такой вид страхования появится на практике) работник должен внимательно ознакомиться с его условиями.

К сожалению, можно констатировать: несмотря на то, что российское законодательство теоретически предоставляет гражданам право добровольно застраховаться на случай потери работы, практической реализации данного права нет. Добровольное страхование на случай потери работы достаточно перспективное направление на страховом рынке. Надеюсь, что страховые компании в ближайшее время решатся его осваивать и развивать. ☺

КРИСТИНА СТРОКИНА,
юриисконсульт правового управления

Право на субсидию

Желающих воспользоваться им становится больше

НАШ ГОРОД, являясь полноправной составляющей государства и мирового сообщества, конечно, не может оставаться в стороне от процессов, происходящих в стране и в мире.

Эти процессы могут носить не только положительный характер. С другой стороны, такая взаимосвязь означает, что мы не одиноки, поэтому сообща можем решать назревающие проблемы, обмениваться опытом и делиться успешными наработками. Существующий в управлении социальной защиты населения системный подход к вопросу предоставления субсидий на оплату жилья и коммунальных услуг жителям нашего города особенно актуален в условиях сложившейся социально-экономической ситуации.

Значительно упростилась процедура оформления субсидий пенсионерам. Одиноко проживающие пенсионеры, а также пенсионеры, проживающие в семьях, состоящих только из пенсионеров, для переоформления субсидии на следующий период предоставляют документы только в случае произошедших изменений: состава семьи; регистрации по месту жительства и при наличии доходов, кроме пенсии. Во всех остальных случаях информация, которая имеется в компьютерных базах данных управления, формируется в виде справок нашими специалистами без участия гражданина.

Налажен обмен информацией о платежах за жилье и коммунальные услуги граждан-получателей субсидий между управлением и организациями жилищно-коммунального хозяйства, что позволяет освободить граждан от предоставления документов, подтверждающих оплату услуг. Также это позволяет своевременно уведомить граждан о приостановке или прекращении выплаты субсидий в связи с возникшей задолженностью по платежам. Но даже в этом случае оформить субсидию возможно. Специалисты управления совместно с работниками организаций жилищно-коммунального хозяйства определяют реальные сроки и размеры погашения задолженности гражданином и осуществляют контроль за исполнением обязательств по оплате текущих платежей и задолженности.

В Магнитогорске существуют те же социальные проблемы, что и в других городах, включая сокращение рабочих мест на предприятиях, сопровождающееся ростом числа безработных. В связи с этим увеличивается число граждан, которые обращаются к нам за субсидией. Для них и других категорий граждан нашими специалистами осуществляется определение права на субсидию и расчет размера субсидии в зависимости от расходов семьи (гражданина) на оплату жилого помещения и коммунальных услуг. Эти расходы рассчитываются исходя из размеров региональных стандартов стоимости жилищно-коммунальных услуг, нормативной площади жилого помещения, используемой для расчета субсидий, а также исходя из размера регионального стандарта максимально допустимой доли расходов граждан на оплату жилого помещения и коммунальных услуг в совокупном доходе семьи.

Постановлением губернатора Челябинской области от 18 мая 2006 года № 141 установлены региональные стандарты максимально допустимой доли расходов граждан на оплату жилого помещения



и коммунальных услуг в совокупном доходе семьи в следующих размерах:

22 процента – для граждан с совокупным доходом на одного члена семьи выше величины прожиточного минимума в Челябинской области;

22 процента с поправочным коэффициентом равным отношению среднедушевого дохода семьи к прожиточному минимуму – для граждан с совокупным доходом на одного члена семьи ниже величины прожиточного минимума.

11 процентов – для отдельных категорий граждан, имеющих совокупный доход семьи, не превышающий прожиточный минимум (семьи) более чем на 20 процентов. К таким категориям относятся: одиноко проживающие пенсионеры и семьи, состоящие только из пенсионеров; семьи, имеющие в своем составе троих и более несовершеннолетних детей; семьи, имеющие в своем составе одинокую мать с несовершеннолетними детьми.

Нужно учесть, что доход семьи (гражданина) определяется за расчетный период, равный шести последним календарным месяцам, предшествующим месяцу подачи заявления о предоставлении субсидии. Таким образом, согласно ныне существующему законодательству, резкое изменение дохода, например, в связи с потерей работы, не всегда сразу влечет за собой возникновение права на субсидию.

Но с каждым последующим месяцем, если ситуация с доходом не меняется, совокупный доход семьи (гражданина) уменьшается и, соответственно, возможность предоставления субсидии возрастает.

Для того чтобы проконсультироваться по вопросу определения права на субсидию и узнать, какие документы необходимо предоставить для ее оформления, вы можете обратиться по следующему адресу:

для жителей Правобережного и Ленинского районов:
многофункциональный центр № 2 – ул. Суворова, 123; окно 7, 8; понедельник – четверг с 9.00 до 17.00, пятница с 9.00 до 12.00; т. 31-38-56.

МП «ЕРКЦ» – ул. Дружбы, 30; понедельник с 9.00 до 17.00; вторник, четверг с 13.00 до 17.00; среда, пятница с 9.00 до 12.00; т. 20-33-15.

МП «ЕРКЦ» – ул. Ленинградская, 17; понедельник с 9.00 до 17.00; вторник, четверг с 13.00 до 17.00; среда, пятница с 9.00 до 12.00; т. 20-96-09;

для жителей Орджоникидзевского района:
многофункциональный центр № 3 – Сиреневый проезд, 16/1, окно 4, 5; понедельник – четверг с 9.00 до 17.00, пятница с 9.00 до 12.00; т. 42-97-81;

администрация Орджоникидзевского района – ул. Маяковского, 19/3, каб. 201; понедельник с 9.00 до 17.00; вторник, четверг с 13.00 до 17.00; среда, пятница с 9.00 до 12.00; т. 49-05-70 ☺

Управление социальной защиты населения администрации города

КОНСУЛЬТАЦИЯ

Работодатель обязан

РЕШЕНИЕ О СОКРАЩЕНИИ численности или штата работников принимает руководитель организации. Поскольку сокращение рабочих мест затрагивает жизненно важные интересы работников, ведет к высвобождению работников и увеличению числа безработных, на работодателя возложен ряд обязанностей, связанных с обеспечением прав и интересов высвобождаемых работников.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации больше шансов остаться на работе у семейных – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); у лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; у работников, получивших в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидов Великой Отечественной войны и инвалидов боевых действий по защите Отечества; работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

При проведении мероприятий по сокращению работодателям обязан предложить работнику другую имеющуюся вакантную должность. В соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового кодекса РФ увольнение работника в связи с сокращением численности или штата допускается, если его невозможно перевести с 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.

При расторжении трудового договора в связи с сокращением увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Не допускается увольнение работника в связи с сокращением численности или штата в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Не допускается расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери.

МАКСИМ КИОНАЛОВ,
юриисконсульт правового управления ОАО «ММК»,
член Ассоциации юристов России