

РАЗЪЯСНЯЕТ СПЕЦИАЛИСТ

# ПЕНСИОНЕРАМ ПОДФАРТИЛО

**- Общаюсь со своими знакомыми пенсионерами и узнаю, что суммы доплат за минувший август очень разные. Возникает вопрос: почему такая несправедливость? Пенсию я оформил в октябре 2013 года.**

Павел СТРОЕВ.

В очередной раз разъяснения по поводу корректировки страховой части трудовой пенсии работающим пенсионерам с 1 августа 2014 года дает управляющий ОПФР по Магаданской области Татьяна МАЛЮТИНА.



«В связи с очередной корректировкой (ежегодно) наши пенсионеры уже практически все знают примерную сумму повышения своей пенсии. Но в этом августе полученная пенсия у многих вызвала и радость, и недоумение. Действительно, вдруг в его случае произошла ошибка и лишние деньги придется вернуть?»

А дело в следующем. Инструкция о порядке ведения индивидуального (персонифицированного) учета разработана в соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» 27-ФЗ и предусматривает открытие на каждое застрахованное лицо индивидуального лицевого счета, на котором учитываются суммы начисленных и уплаченных работодателем страховых взносов.

С 1 января 2010 года в Законе № 27-ФЗ внесены изменения (пп. 13 п. 2 ст. 6 «в» изложен в редакции закона от 24 июля 2009 года № 213-ФЗ). Ранее, до 2009-го, на страховую часть лицам старше 1966 года рождения шло 14%, а на выплату фиксированного базового размера средства поступали из федерального бюджета. С 2010 года для лиц указанной возрастной категории учитывается сумма взносов на страховую часть трудовой пенсии по тарифу 16% независимо от фактически уплаченной работодателем суммы взносов за данное застрахованное лицо: для лиц 1967 года рождения и моложе учитывается сумма страховых взносов на финансирование страховой части трудовой пенсии по тарифу 10%.

При этом законодатель оговорил дату вступления в силу этих изменений - 1 июля 2010 года. Следовательно, только с названной даты действует правовое регулирование, предусматривающее учет в индивидуальном лицевого счета застрахованного лица 1966 года рождения и старше суммы страховых взносов на финансирование страховой части трудовой пенсии по тарифу 16%.

Однако в Инструкции о порядке ведения индивидуального (персонифицированного) учета сведений о застрахованных лицах, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14.12.2009 года № 987-н, содержалось указание на то, что учет страховых взносов по тарифу 16% должен осуществляться с 1 января 2010 года, а не с 1 июля 2010-го. В результате по итогам индивидуального (персонифицированного) учета за первую половину 2010 года на лицевых счетах застрахованных лиц страховые взносы были учтены в размере 16% вместо 20%.

В решении Верховного суда РФ от 5 марта 2013 года № АКПИ13-3 указано, что инструкция неправомерно придана обратная сила законоположению, которое вступило в силу лишь с 1 июля 2010 года. Поэтому территориальные органы Пенсионного фонда при очередной корректировке с 1 августа 2014 года осуществили дополнительную учтенную сумму страховых за 1 полугодие 2010 года в размере 4% 20 (предусмотрено законом на 1 полугодие) - 16 (учтено в соответствии с инструкцией).

Одновременно с дополнительной корректировкой за 1 полугодие 2010 года в текущем августе произведена доплата к пенсии за период с 1 августа 2011 года по 30 июля 2014-го либо с даты назначения пенсии после 1 января 2010 года. Поэтому у читателя П. Строева доплата произведена с даты назначения пенсии, то есть всего за 9 месяцев. А в основном она рассчитана с 1 августа 2011 года, и поскольку суммы страховых взносов работающих пенсионеров разные, то и повышение пенсии и доплата у каждого индивидуальны. Следует знать, что августовская доплата была разовой и в сентябре пенсия выплачивается в установленном размере.

Кроме того, аналогичная корректировка и доплата в сентябре 2014 года будут произведены тем пенсионерам, которым по технической причине не осуществлены в августе».

КАЛЕНДАРЬ

## Нас ждут самые длинные зимние каникулы

Минтруд определился с тем, как россияне будут отдыхать в 2015 году. По данным проекта постановления, которое ведомство внесло в правительство, на Новый год нас с вами ждут 11-дневные каникулы, а в первомайские праздники мы будем отдыхать 4 дня.

Такой расклад получится, если в кабинете министров поддержат предложение выходные дни 3 и 4 января (суббота и воскресенье), совпадающие с нерабочими праздничными днями, перенести на 9 января и 4 мая соответственно.

В результате в майские праздники предусматривается четырехдневный период отдыха, совпадающий с празднованием Праздника Весны и Труда (1 - 4 мая), и трехдневный, совпадающий с празднованием Дня Победы (9 - 11 мая), сообщается на сайте Минтруда.

«Российская газета» (федеральный выпуск) № 6460 от 21 августа 2014 г.

ТРУДОВОЕ ПРАВО

**В Государственную инспекцию труда в Магаданской области значительная часть граждан приходит с такой проблемой: «Я отработал в одной организации, трудовой договор со мной не заключили, заработную плату не выдали».**

**- Что необходимо сделать перед тем, как приступить к работе?**

- Первым делом нужно, чтобы и работник, и работодатель подписали трудовой договор. Перед этим работодатель при приеме на работу (то есть до подписания трудового договора) обязан ознакомить вас под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

После подписания договора вам необходимо получить один экземпляр трудового договора на руки. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. После того как все официально оформлено, можно смело приступать к выполнению должностных обязанностей согласно вашему трудовому договору. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора.

**- Как поступить, если работник уже допущен к выполнению работы, а трудовой договор так и не заключен?**

- Прежде всего необходимо удостовериться, что вы приступили к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Если данное условие соблюдено, то необходимо требовать от работодателя оформления трудовых отношений в письменном виде - заключения трудового договора. При фактическом допущении работника к работе работодателем обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

**- К чему может привести допуск гражданина к работе работником, не уполномоченным на это работодателем?**

- Во-первых, работодатель все же имеет право признать отношения,



# ЗАКЛЮЧИТЕ ДОГОВОР!

возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор).

Во-вторых, если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и при этом работодатель отказывается заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное время (выполненную работу).

**- Понесет ли ответственность работник, осуществивший фактическое допущение физического лица к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем?**

- Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате его виновного противоправного поведения (действий или бездействия).

С 1 января 2015 года за данное нарушение также

предусмотрена административная ответственность. Так, фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), повлечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 3 до 5 тысяч рублей, на должностных лиц - от 10 до 20 тысяч рублей.

**- Что делать, если работодатель вместо трудового договора заключил договор гражданско-правового характера?**

- В первую очередь необходимо определиться, какие именно отношения связывают вас и работодателя (подрядчика). Признаками трудовых отношений является ориентация на процесс работы (исполнение трудовой функции), а также наличие в договоре положений о специальности согласно штатному расписанию, подчинении трудовому распорядку, обеспечении условий труда, регулярности оплаты и социальных гарантиях.

Если все же вы понимаете, что гражданским дого-

вором регулируются трудовые отношения, то в таком случае вы имеете право требовать от работодателя заключить с вами трудовой договор. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

**- Как доказать, что работодатель должен выплатить заработную плату именно в том размере, в котором обещал?**

- Доказать размер заработной платы можно, обратившись к документу, подтверждающему заключение трудового договора. Обязательными для включения в трудовой договор являются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Если работник получал «серую» заработную плату, то добиться получения такой же суммы (не выданной по каким-либо причинам) будет уже сложно. Таким образом, единственный и законный вариант трудовых отношений - это их оформление в письменном виде и включение в трудовой договор реальной суммы заработной платы. Это может обезопасить работника от многих проблем, с которыми сегодня многие приходят в государственную инспекцию труда.

Полина МОСКОВЕЦ, государственный инспектор труда (по правовым вопросам).