

БЮЛЛЕТЕНЬ

Уполномоченного
по правам человека
в Российской Федерации

№6
май
2019

РЕДАКЦИОННАЯ
КОЛЛЕГИЯ АППАРАТА
УПОЛНОМОЧЕННОГО
ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Москалькова Т. Н.,
доктор юридических наук,
доктор философских наук

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Черников В. В., доктор юридических наук

РЕДАКТОРЫ

Зловедов А. Э., Смирнова С. Н.,
Громова О.Н.

ОТВЕТСТВЕННЫЙ СЕКРЕТАРЬ ИЗДАНИЯ

Шатилина А. С.

Подписано в печать __.04.2019.
Выход в свет __.__.2019.

Отпечатано в типографии "АСТЕР"
(ИП Дудкин В. А.)
614064, г. Пермь, ул. Усольская, 15
тел. (342) 249-54-01
Заказ № 160332.
Формат 60x90/8. Печать офсетная.
Физ. печ. л. – 23,75. Усл. печ. л. – 23,75
Общий тираж 300 экз. Цена свободная.

Мнение редакции может не совпадать
с мнением автора статьи.

СОДЕРЖАНИЕ

Т. Н. Москалькова. Защита трудовых прав
как одно из приоритетных направлений деятельности института
уполномоченных по правам человека.....4

Главная тема / Защита трудовых прав граждан

Э. Т. Сулейманова. Защита трудовых прав
граждан в Азербайджанской Республике.....8

З. Ализода. Защита трудовых прав граждан
в Республике Таджикистан: проблемы и пути решения.....15

Ш. Малкоч. Право на труд и роль Института Омбудсмена
Турецкой Республики в этой сфере деятельности.....19

А. О. Шакиров. Защита трудовых прав граждан
в Республике Казахстан.....25

С. А. Миронова. Роль Народного Адвоката (Омбудсмена)
Республики Молдова в защите права на труд.....28

Л. В. Анисимова. Банкротство – не повод нарушать права.....32

А. В. Шишлов. Защита трудовых прав граждан
и противодействие их дискриминации при трудоустройстве.....40

Н. Т. Отделкина. Роль регионального уполномоченного
по правам человека в системе межведомственного взаимодействия
по предупреждению и разрешению трудовых споров.....45

Т. А. Потяева. Защита трудовых прав граждан – зона внимания
государственных и общественных институтов правозащиты.....48

А. М. Капустин. Охрана труда как важное условие
обеспечения соблюдения трудовых прав граждан.....54

Т. В. Журик. Некоторые вопросы реализации права на труд.....59

Б. М. Зумакулов. Защита трудовых прав граждан в деятельности
уполномоченного по правам человека
в Кабардино-Балкарской Республике.....63

Д. Р. Алиев. Отдельные аспекты реализации
права на труд в Республике Дагестан.....66

СОДЕРЖАНИЕ

П. Ю. Буцай. Защита трудовых прав граждан в Севастополе – в зоне внимания уполномоченного по правам человека.....	72
В. В. Соломенников. Содействие уполномоченного по правам человека в Удмуртской Республике в защите трудовых прав граждан.....	76
А. А. Лабейкин. Практика межведомственного взаимодействия уполномоченного по правам человека в Орловской области с заинтересованными организациями по защите трудовых прав граждан.....	79
О. Д. Гальцова. Заработная плата в приоритете.....	83
Ю. Н. Кулик. Защита трудовых прав граждан в Ставропольском крае.....	88
Права восстановлены	
З. Н. Умалатова. О защите трудовых прав граждан в Карачаево-Черкесской Республике.....	94
В. В. Игнатенко. «Суд искивые требования удовлетворил...» Когда вопросы по жалобе решаются неформально.....	98
И. М. Касьянова. Трудовые права многодетных матерей защищены.....	101
Н. Н. Быковская. К вопросу о работе уполномоченного по правам человека в Республике Коми с обращениями граждан в сфере трудовых отношений.....	104
Е. Г. Карташова. Инвалид сможет работать по новой профессии.....	108
В. В. Репин. Защита трудовых прав граждан в Тамбовской области.....	110
Д. Э. Оздоев. Анализ практики работы по обращениям граждан в сфере трудовых отношений.....	113
В. В. Фирсов. Некоторые практические аспекты защиты трудовых прав граждан.....	115
С. С. Шефер. Из опыта работы уполномоченного по правам человека в Республике Алтай по защите трудовых прав граждан.....	117
М. Г. Денисов. Проблемы обеспечения трудовых прав граждан на территории Красноярского края в 2018 году.....	119
Л. В. Романова. О защите трудовых прав граждан во Владимирской области.....	125

СОДЕРЖАНИЕ

О. И. Зайцева. Из опыта работы уполномоченного по правам человека в Еврейской автономной области.....128

С. М. Гурьева. Содействие правозащитного органа в Республике Саха (Якутия) в восстановлении трудовых прав граждан.....130

Проблемы и решения

Т. Г. Мерзлякова. Трудная судьба одного закона.....132

С. Х. Сабурская. О практике защиты уполномоченным по правам человека в Республике Татарстан трудовых прав граждан.....137

Н. Н. Каргин. Льготы для работы.....140

Т. В. Ларина. Проблему нарушенных трудовых прав нужно решать комплексно.....143

А. Г. Панин. Право на труд и практические формы его реализации.....149

А. М. Чадов. Проблемы и решения в сфере защиты прав работников на своевременное и полное получение вознаграждения за труд при банкротстве предприятий.....155

Н. А. Егорова. Защита трудовых прав граждан в Тверской области.....159

Б. В. Ларин. Платят мало и в «конвертах». Опыт противодействия неформальной занятости и защиты трудовых прав граждан в Алтайском крае.....162

П. В. Миков, Е. В. Нелюбина. От инновационных проектов к новому качеству жизни. О реализации права на профессиональное образование и труд людей с инвалидностью в Пермском крае.....165

В. Т. Броневиц. Защита прав граждан при уклонении работодателя от оформления трудовых отношений.....169

В. Ф. Левин, А. Ю. Бирюкова. К вопросу о проблемах трудоустройства молодых кадров и путях их решения.....172

Е. Ю. Семёнова. Системная работа по профилактике бездомности должна проводиться на государственном уровне.....176

Экспертное мнение

С. А. Бабуркин. Право работника на индексацию заработной платы: актуальные вопросы реализации.....181

Т. Д. Зражевская. Поэтапные пути решения проблем в области трудовых прав.....184

И. В. Чечельницкий. Право на труд в контексте социальной справедливости.....187

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ КАК ОДНО ИЗ ПРИОРИТЕТНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНСТИТУТА УПОЛНОМОЧЕННЫХ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА

Каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы.

Ст. 23.1. Всеобщая декларация прав человека



Татьяна Николаевна Москалькова,
Уполномоченный по правам
человека в Российской Федерации,
доктор юридических наук,
доктор философских наук,
профессор, заслуженный юрист
Российской Федерации

В Словаре русского языка приводится толкование слова «защита»: «Защитить. Охраняя, оградить от посягательств. Защитить обиженного...» Замечательный писатель Фазиль Искандер как-то заметил: «...Как у Достоевского герой говорит: “У человека должно быть место, куда пойти”. Я бы сказал, что у человека должно быть место, куда пожаловаться. А если такого места нет, то у человека опускаются руки. И он теряет мужество жить». Точнее не скажешь. Именно для этого и создан институт уполномоченных по правам человека — защитить, оградить от посягательств, вернуть доброе имя и, как следствие, веру в жизнь и справедливость.

Этот выпуск Бюллетеня посвящен защите трудовых прав наших граждан — одному из важнейших направлений деятельности уполномоченных, которое, к сожалению, продолжает оставаться одним из самых востребованных гражданским обществом. Сегодня права в сфере труда занимают особое место среди социально-экономических прав. Дело в том, что в условиях рыночных отношений рост количества малых и средних предприятий обострил проблему защиты законных интересов наемных работников. Перенос акцентов с государственного регулирования трудовых отношений на индивидуально-договорное, с одной стороны, обеспечил реализацию принципа сво-

боды труда, с другой — реально снизил уровень гарантий трудовых прав наемных работников. А ведь защищенность трудящихся — это не только юридический вопрос. Это один из ключевых социальных маркеров уровня защищенности прав человека, справедливости государства и зрелости его гражданского общества.

Российское законодательство располагает большим арсеналом правовых средств для обеспечения реализации трудовых прав. Однако на практике все мы сталкиваемся с тем, что возник разрыв между установленными гарантиями трудовых прав и фактическими возможностями трудящихся по их реализации. Особенно это характерно для работни-

ков, состоящих в трудовых отношениях с организациями частной формы собственности. Зачастую работодатели, вопреки требованиям законов, бесцеремонно навязывают свою волю работникам, фактически лишая их тем самым трудовых прав.

В этих условиях особую значимость приобретает повышение эффективности государственной и общественной правозащиты в трудовой сфере. Поэтому работа в этом направлении ведется Уполномоченным как на законодательном уровне, так и в виде помощи конкретным людям и трудовым коллективам.

Защите трудовых прав граждан способствовало принятие федеральных законов, на основании которых с 1 января 2018 г. минимальный размер оплаты труда (МРОТ) был повышен до уровня прожиточного минимума. С 1 января 2019 г. также вступили в силу изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации, установившие нормы о предоставлении работникам необходимого времени для прохождения диспансеризации. По проекту этого федерального закона, предусматривавшего освобождение работника всего на один день, Уполномоченным было внесено поддержанное законодателем предложение об увеличении данного срока, и теперь предпенсионеры смогут ежегодно брать для прохождения диспансеризации 2 рабочих дня с сохранением зарплаты.

В ежегодных докладах о деятельности Уполномоченного за 2016–2017 гг. обращалось внимание на негативную практику отказов в судебной защите работникам (в том числе при незаконном увольнении) по причине пропуска месячного срока на обращение в суд, так как предварительное обращение работников в Государственную инспекцию труда или в прокуратуру не признавалось судами уважительной причиной пропуска срока. К сожалению, тогда предложения Уполномоченного по введению в данной сфере дополнительных гарантий работникам не были поддержаны законодателем. Однако в 2018 г. Постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации, в разработке которого приняли участие представители Уполномоченного, судебная практика была скорректирована: теперь обращение работника в надзорные органы может в ряде случаев признаваться судами в качестве уважительной причины пропуска срока на обращение в суд.

В том же году, с учетом позиции Уполно-

моченного, Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации было установлено, что работники в ряде случаев могут получить денежную компенсацию взамен неиспользованных дней отпуска даже после увольнения по истечении ранее действовавшего трехмесячного срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. До вступления в силу Федерального закона от 3 июля 2016 года № 272-ФЗ требования о выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении могли быть предъявлены в суд не позднее трех месяцев со дня увольнения. В настоящее время на такие случаи распространяется специальный процессуальный срок, который составляет один год со дня установленного срока выплаты соответствующих денежных сумм, что с учетом требований взаимосвязанных положений ч. 3 и 4 ст. 84¹ и ч. 1 ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации означает один год со дня прекращения трудового договора.

Если говорить о сфере практической помощи в защите трудовых прав, то стоит отметить, что в 2018 г. к Уполномоченному поступило 1611 обращений по вопросам трудовых правоотношений. Хотя их доля в общем количестве поступивших обращений остается сравнительно небольшой, значимость обозначенных в них проблем чрезвычайно высока, поскольку в ряде случаев нарушения прав в этой сфере затрагивают большие трудовые коллективы. Почти каждое седьмое из обращений являлось коллективным (всего – 111). Стоит отметить, что ежегодно происходит медленное снижение количества коллективных жалоб. Считаю, что это свидетельствует о постепенном уменьшении грубых и массовых нарушений трудовых прав граждан (2018 г. – 111 (6,9%), 2017 г. – 129 (9,3%), 2016 г. – 166 (9,8%), связанном с ужесточением ответственности работодателей и особым вниманием к ним органов власти всех уровней в подобных случаях.

При этом по сравнению с предыдущими годами удельный вес отдельных видов обращений изменился незначительно. Наибольшее количество жалоб поступило по вопросам, связанным с увольнением (2018 г. – 586 (36%), 2017 г. – 495 (36%), 2016 г. – 306 (29%)), и большая часть данной категории жалоб относится в основном к результатам индивидуальных трудовых споров, разрешенных судом не в пользу работника.

¹ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 25.10.2018 № 38-П по делу о проверке конституционности части первой статьи 127 и части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан М. В. Данилова, К. В. Кондакова и других//СЗ РФ, 2018, № 45, ст. 6978.

О состоянии законности в сфере оплаты труда можно судить по данным органов прокуратуры Российской Федерации. В 2018 г. 14% (164 901 из 1 174 518) обращений граждан поступило по вопросам нарушения трудового законодательства, кроме этого, органами прокуратуры выявлено 441 416 нарушений закона. Из 234 647 исков и заявлений в суд 93 % исков (217 393) удовлетворены ввиду добровольного исполнения требований прокурора. За 2018 г. вынесено 32 485 представлений, 23 062 лица привлечено к дисциплинарной ответственности, 24 411 – к административной ответственности, возбуждено 1000 уголовных дел².

Среди поступивших к Уполномоченному обращений 239 – по поводу оформления трудовых отношений, при этом многие из них связаны с судебными спорами о признании отношений трудовыми.

Среди остальных жалоб, как наиболее острые, можно выделить связанные с нарушениями работодателями общих требований законодательства об охране труда, с проблемами трудоустройства и поиска работы, а также с дискриминацией по возрасту при приеме на работу и с вопросами невыплаты задолженности по заработной плате работникам при банкротстве предприятий.

По результатам рассмотрения жалоб в 2018 г. оказано содействие в защите трудовых прав 18 726 человек. При этом по инициированным Уполномоченным проверкам удовлетворены 21 представление и 2 предостережения органов прокуратуры, а также 2 предписания Государственной инспекции труда; привлечено надзорными органами к административной ответственности 11 должностных лиц и 10 юридических лиц; к дисциплинарной ответственности привлечены 14 должностных лиц, по заявлениям органов прокуратуры выдано 288 судебных приказов, которые исполнены работодателями.

По 22 жалобам восстановлены права работников на оплату труда, общая сумма выплаченных работникам средств составила более 56,05 млн рублей. Вот два таких примера.

После обращения Уполномоченного в Прокуратуру Троцкого административного округа г. Москвы в связи с жалобой, поступившей по поводу невыплаты руководством Федерального государственного унитарного предприятия экспериментального хозяйства (ФГУП ЭХ) «Клено-

во-Чегодаево» заработной платы на сумму 474 тыс. рублей, оказано содействие в восстановлении трудовых прав 50 работников общества. 1 должностное лицо привлечено к административной ответственности, 5 должностных лиц привлечены к дисциплинарной ответственности; удовлетворены 50 судебных приказов о взыскании заработной платы, 1 представление и 1 протест прокуратуры.

Из средств массовой информации Уполномоченному по правам человека в Российской Федерации стало известно о проведении работниками Муниципального унитарного предприятия «Горзеленхоз» протестной акции в связи с невыплатой заработной платы. В связи с этим в Прокуратуру Республики Дагестан Уполномоченным было направлено соответствующее обращение. По результатам проведенной прокуратурой г. Махачкалы проверки выявлены факты наличия задолженности по заработной плате перед работниками указанной организации в размере 6 800 000 рублей. На основании выявленных нарушений прокуратурой внесено представление в адрес врио главы г. Махачкалы, которое рассмотрено и удовлетворено, задолженность по заработной плате перед работниками полностью погашена.

Проверки работодателей по жалобам на невыплату заработной платы позволяли попутно выявить иные нарушения прав работников и способствовать их восстановлению.

Так, к Уполномоченному обратилась гражданка с жалобой на несправедливую оплату труда более чем 1,5 тыс. работников сейсмо-разведочных партий ООО «ГЕОТЕК – Восточная геофизическая компания». В ходе работы с жалобой выяснилось, что в ООО «ГЕОТЕК – Восточная геофизическая компания» также имеются проблемы с поддержанием надлежащих условий труда и отдыха. После обращения Уполномоченного прокурором г. Усть-Кута руководителю общества внесено представление об устранении нарушений, которое удовлетворено в полном объеме: работники ознакомлены с условиями оплаты труда, по окончании полевого сезона им предоставлены дни отпуска и оплачиваемые отгулы на период межсезонья; устранены проблемы с обеспечением санитарно-бытовых условий сотрудников компании.

Очень важно, что в ряде случаев Уполномоченному удалось, заблаговременно привлекая надзорные органы и региональных уполномоченных по правам человека, пресекать попытки

² Статистические данные об основных показателях деятельности органов прокуратуры Российской Федерации за январь – декабрь 2018 г. Генеральная прокуратура Российской Федерации // URL: <https://genproc.gov.ru/stat/data/1548464/> (дата обращения: 19.03.2019).

массовых нарушений трудовых прав граждан. Считаю это нашим общим достижением и чрезвычайно важной и эффективной практикой, которую необходимо развивать и совершенствовать. При этом меры по защите трудовых прав граждан при их массовом нарушении должны приниматься незамедлительно, сразу после получения соответствующей информации из любых доступных источников, в том числе из СМИ.

Проблемы защиты трудовых прав поднимаются и в ежегодных докладах региональных уполномоченных: анализируются итоги года и тенденции развития ситуации, предлагаются возможные пути решения актуальных проблем. Так, главной проблемой 2017 г. уполномоченными обозначено нарушение права граждан на своевременную и полную выплату заработной платы. Невыплата или несвоевременная выплата заработной платы указана в качестве проблемы в докладах 64 региональных уполномоченных. Невыплата в полном объеме задолженности по заработной плате работникам при банкротстве предприятий отмечена в докладах 26 уполномоченных.

Выводы уполномоченных подтверждаются данными официальной статистики. Так, по информации Федеральной службы государственной статистики (Росстата) численность работников, перед которыми имеется просроченная задолженность по заработной плате по состоянию на 1 декабря 2018 г., составляла 45573 человека³. Самая высокая задолженность по заработной плате отмечена в Дальневосточном федеральном округе — 8164 человека, в Центральном федеральном округе — 7951 человек, но если соотнести просроченную задолженность с численностью населения этих федеральных округов, то получится, что в Дальневосточном округе не выплатили зарплату одному из каждой тысячи жителей, а в Центральном — одному из каждых пяти тысяч жителей.

Уполномоченными по правам человека в субъектах Российской Федерации отмечается и такая проблема, как отсутствие трудовых договоров с работниками (отмечено в докладах 35 уполномоченных). Незаконное увольнение указано как одно из нарушений трудовых прав в докладах 29 уполномоченных. Проблема трудоустройства людей с ограниченными возможностями здоровья освещается в докладах 18 уполномоченных по правам человека.

Опыт Уполномоченного и анализ поступивших обращений позволяют в числе первоочередных задач особо выделить такую, как решение вопроса выплаты задолженности по оплате труда при банкротстве предприятий, что требует дополнительного законодательного регулирования. Остается актуальной и проблема трудоустройства несовершеннолетних, а также молодых людей, окончивших образовательные организации, но не имеющих практического опыта и подтверждающего его трудового стажа. Носит латентный характер проблема «серой» оплаты труда. Так, согласно исследованию Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации⁴, опасения населения в сфере занятости связаны, в первую очередь, со страхом потерять работу, с риском задержек заработной платы, а также с возможностью перехода к нелегитимным формам оплаты труда.

Очевидно, что устранение допущенных нарушений трудового законодательства, возможность полной реализации трудовых прав требуют комплексного подхода, включающего как законодательные инициативы, так и развитие экономического потенциала страны, объединение усилий государства и гражданского общества. Можно смело сказать, что защита трудовых прав является одним из приоритетных направлений деятельности института уполномоченных по правам человека. В рамках его реализации оказывается содействие в восстановлении прав граждан, выявляются проблемы, направляются предложения субъектам права законодательной инициативы.

Этим правозащитным практикам посвящен и настоящий Бюллетень, и запланированное на май 2019 г. заседание Координационного совета уполномоченных по правам человека.

Дмитрий Иванович Менделеев любил повторять: «Все дается только труду. Все — труду людскому, таков лозунг истории». Великие слова. Поэтому наша обязанность — своим трудом, своими знаниями, своим неравнодушием добиваться того, чтобы трудовые права наших граждан были надежно защищены, чтобы для них были открыты все пути профессионального совершенствования и самореализации. В этом — залог успешного развития России, всего нашего гражданского общества.

³ Просроченная задолженность по заработной плате. Информация 2018 года: на 1 декабря — размещено 20.12.2018 // URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/zpp/zpp12.rar (дата обращения: 09.01.2019).

⁴ Ежемесячный мониторинг социально-экономического положения и самочувствия населения // URL: <https://www.ranepa.ru/social/informatsionno-analiticheskij-byulleten> (дата обращения: 19.03.2019).

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН В АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ



В комплексе прав человека право на труд занимает особое место. В ст. 12 Конституции Азербайджанской Республики указано, что обеспечение прав и свобод человека и гражданина, достойного уровня жизни гражданам Азербайджанской Республики — высшая цель государства. Для достижения этой цели наряду с приоритетным вниманием к интересам и потребностям граждан требуется создание справедливых и благоприятных условия труда. В этом ракурсе доступ каждого человека без всякой дискриминации к достойной занятости является главным стержнем политики устойчивого развития. Расширение же возможностей достойного труда — важнейший фактор, способствующий приобщению к глобализации, социальному и экономическому прогрессу.

Эльмира Теймур кызы Сулейманова,
Уполномоченный по правам человека
(Омбудсмен)
Азербайджанской Республики

С другой стороны, обеспечение прав участников трудовых отношений оказывает существенное влияние как на уровень соблюдения прав человека, так и на правотворческую и правоприменительную деятельность в целом. Однако это влияние является весьма значимым и требует глубокого анализа.

Известно, что труд — это целенаправленная, материальная и нематериальная деятельность, осуществляемая для удовлетворения потребностей как отдельных групп людей, так и всего общества. Достойная и качественная трудовая деятельность же в свою очередь служит эффективным инструментом для пресечения социальной изоляции и ограниченности. Обеспечение трудовых прав, повышение социального уровня и сокращение безработицы направлены на реализацию правовых способов и средств, обеспечивающих пресечение нарушений в этой сфере и устранение препятствий в случае, если они имеют место.

Достойный труд для всех и каждого в юрис-

дикции страны позволяет сократить неравенство и усилить устойчивость. Неудивительно, что в ходе глобальных консультаций по вопросам Повестки дня на период до 2030 года люди назвали достойную работу в числе своих главных приоритетов. Как отметил экс-Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций (далее — ООН) Пан Ги Мун, эти цели «отвечают чаяниям всего человечества, надеждам на достойную жизнь без нищеты, голода и неравенства, когда все мужчины и женщины, девочки и мальчики смогут реализовать свой потенциал. Они обязывают всех нас стать ответственными гражданами планеты, заботиться о тех, кому меньше повезло, а также защищать экосистемы и бороться с последствиями изменений климата, ведь от этого зависит жизнь на Земле».

Между тем следует отметить, что именно 100 лет назад с целью развития международного трудового законодательства, содействия обеспечению прав в сфере труда, расширения возможностей достойного трудоустройства, а

также укрепления социальной защиты и развития диалога по проблемам в сфере труда было учреждено специализированное агентство ООН – Международная организация труда (далее – МОТ), в состав которой входят 187 государств-членов, в том числе вот уже более четверти века Азербайджанская Республика. За эти годы страна ратифицировала 58 конвенций МОТ, включая все 8 основополагающих конвенций.

Примечательно, что организация оказывает содействие стране в реализации проектов в сфере труда, занятости, трудовой миграции, социальной защиты, реабилитации людей с инвалидностью. Учитывая тот факт, что 27,1% населения страны составляет молодежь, большинство из этих проектов направлено именно на развитие и поддержку молодежи.

В ст. 35 Конституции Азербайджанской Республики указано, что труд является основой личного и общественного благосостояния. Каждый имеет право свободно выбирать себе на основе своей способности к труду вид деятельности, профессию, занятие и место работы.

Динамичное развитие социально направленной экономики; стабильные инвестиции; развитие рыночных отношений; достижение успехов в развитии нефтяного сектора, являющегося приоритетом национальной экономики Азербайджана, направление полученных доходов на улучшение условий свободного предпринимательства и бизнеса; создание новых рабочих мест помогли обеспечить устойчивость экономического развития, а также эффективную защиту прав и свобод граждан. В частности, только в 2018 г. было создано 118 тыс. постоянных рабочих мест.

Ключевыми показателями эффективности этих мероприятий являются рациональное использование трудовых ресурсов; осуществление мер по снижению уровня безработицы; стимулирование развития регионов посредством осуществления государственных программ, в том числе третьей Государственной программы социально-экономического развития регионов Азербайджанской Республики (2004–2018 гг.); инфраструктурное

обеспечение социальной сферы; создание новых производственных объектов; структурные преобразования в области управления; возрождение и поддержка традиций народных промыслов внедрением новых технологий, в частности, ковроткачества, гончарного дела и керамики; привлечение безработных и ищущих работу граждан к программе самозанятости, что способствует повышению производительности труда и социальной активности населения, увеличению семейных доходов, созданию дополнительных рабочих мест; организации специальной профессиональной подготовки; расширение аграрного потенциала, фермерских и сельских, в том числе семейных хозяйств.

Все эти инновационные экономические преобразования получили высокую оценку и со стороны авторитетных международных экономических структур. В частности, Азербайджан, занявший 57 место в отчете Doing Business-2018, поднялся на 32 ступени и занял 25 место среди 190 стран в отчете Doing Business-2019.

Наряду с этим для развития человеческого капитала в условиях обеспечения динамичного и долгосрочного экономического прогресса, расширения возможностей для занятости населения и предпринимательской деятельности, формирования инклюзивного рынка труда и обеспечения достойной занятости была принята «Стратегия занятости Азербайджана на 2019–2030 годы», утвержденная соответствующим распоряжением главы государства.

К приоритетным направлениям Стратегии относятся совершенствование нормативно-правовой базы и институциональной структуры в сфере регулирования рынка труда; развитие



навыков рабочей силы и совершенствование стандартов труда; осуществление политики экономического развития, направленной на обеспечение занятости, а также поддержку сектора малого и среднего бизнеса (далее – МСБ). В частности, с целью обеспечения потребностей предпринимателей на основе принципов оперативности, прозрачности, ответственности и удобства созданы «дома МСБ» при Агентстве развития малого и среднего бизнеса. В этой Стратегии отражены в том числе и рекомендации Уполномоченного: именно в 2005 г. с целью обеспечения занятости в стране было предложено принятие национальной концепции, а также разработка и применение государственных программ в этом направлении.

Стратегия также отражает применение новой модели услуг, отвечающей современным стандартам по занятости, в рамках центров вновь созданного Агентства по устойчивому и оперативному социальному обеспечению (DOST) при Министерстве труда и социальной защиты населения. Это позволяет предоставлять гражданам услуги на основе единых стандартов, в рамках оперативного и прозрачного механизма, посредством внедрения информационно-коммуникационных технологий (ИКТ).

Следует подчеркнуть, что в период реализации «Стратегии занятости Азербайджана (2006–2015 годы)» уровень безработицы в стране снизился с 7,3 до 5 %, уровень бедности – с 29,3 до 4,9 %, доходы населения выросли в 5,2 раза, минимальная заработная плата увеличилась в 3,5 раза, а среднемесячная номинальная зарплата – в 3,8 раза. Были проведены комплексные мероприятия по определению тенденции развития на рынке труда, созданию благоприятных условий для роста уровня занятости и экономической деятельности в целом, повышению конкурентоспособности рабочей силы и другим важным направлениям. Соответствующим распоряжением главы государства была создана Комиссия по регулированию и координации трудовых отношений, утвержден План мероприятий по предотвращению неофициальной занятости, а также началось применение системы страхования от безработицы с целью компенсации заработной платы застрахованных лиц.

Все это свидетельствует о том, что в стране поэтапно принимаются все необходимые меры для осуществления прав, признанных в Конвенции МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения», однако по

предложению Уполномоченного ратификация данного международного документа будет способствовать дальнейшему совершенствованию законодательства в этой сфере, а также созданию дополнительных гарантий защиты социальных и экономических прав граждан.

Особенно важно отметить, что за последние годы оказывается всесторонняя поддержка развитию не только малого и среднего бизнеса, но также и сельского хозяйства. Только за 2018 г. в 46 районах страны 169 предпринимателям, действующим в сфере сельского хозяйства, предоставлены льготные кредиты, в результате чего были открыты 497 постоянных и временных рабочих мест. Эти кредиты были выделены на такие сферы, как хлопководство, скотоводство, садоводство, земледелие, птицеводство, производство сельскохозяйственной продукции, а также на покупку техники, удобрений, семян, строительство и реконструкцию мелиоративных систем, что в свою очередь, отвечает потребностям населения и уменьшает закупку продуктов и средств из других стран.

В то же время с целью выявления ресурсов и поддержки молодежи, живущей в сельских местностях и работающей в аграрном секторе, были созданы новые рабочие места. Эта деятельность продолжается в рамках проекта «Повышение аграрной занятости» (AMAL). С большим интересом население приняло новую инициативу – создание современных агропарков, позволяющих применять инновационные технологии и открывающих новые возможности при создании рабочих мест.

Несмотря на положительные тенденции в развитии трудовых отношений и обеспечении прав участников этих отношений, еще остаются проблемы, которые стали предметом обсуждения многих международных конференций. Например, проблема эксплуатации детского труда на протяжении десятилетий остается достаточно актуальной во всем мире. По оценкам МОТ, в мире насчитывается более 200 млн работающих детей, которые не имеют возможности нормально учиться, получать медицинские услуги, лишены основных прав и свобод. Из них 126 млн, или каждый двенадцатый, вынуждены заниматься опасными видами труда, подвергающимися риску как их полноценное развитие, так и физическое, умственное или моральное здоровье. Между тем в ст. 17 Конституции Азербайджанской Республики указано, что запрещается при-

влекать детей к деятельности, которая могла бы представить угрозу их жизни, здоровью или нравственному воспитанию, и что дети, не достигшие 15-летнего возраста, не могут быть приняты на работу.

С целью пресечения таких случаев Уполномоченный организует регулярные мониторинги, круглые столы и семинары. В соответствии с «Национальным планом действий по борьбе с торговлей людьми на 2014–2018 годы», принятым на основании Распоряжения Президента Азербайджанской Республики от 24 июля 2014 г., в регионах страны с участием 4 региональных центров Уполномоченного с целью просвещения сотрудников государственных учреждений по проблеме эксплуатации детского труда, выявления проблем и обеспечения прав детей, в том числе растущих в неблагополучных, конфликтных семьях, были проведены совместные мероприятия с привлечением представителей Государственной инспекции труда, инспекторов полиции, представителей Комиссии по делам и защите прав несовершеннолетних местных исполнительных органов, а также психологов и работников сферы образования. Во время тренингов участникам была предоставлена информация о Международной конвенции по борьбе с эксплуатацией детского труда, требованиях национального законодательства и международном опыте в этой сфере, проведены дискуссии, выдвинуты и направлены в компетентные органы соответствующие предложения. В ходе информационно-разъяснительной работы для повышения осведомленности о детском труде и соответствующих положениях законодательства среди участников мероприятий распространены тематические буклеты, а также проведен опрос по вопросу эксплуатации детского труда.

Наряду с этим в процессе ступенчатого обучения правам ребенка, осуществляемого с 2009/2010 учебного года по инициативе Уполномоченного на факультативных началах в средних общеобразовательных школах, используется также подготовительный модуль по изучению трудового законодательства и аспектов, связанных с проблемами торговли детьми и другими формами принудительного труда. Идея этой системы обучения детей заключается в том, что подготовленные тренеры из числа учащихся, начиная с выпускного класса, проводят курс обучения правам



ребенка учащихся предыдущего класса по так называемой иерархической системе.

Государство заботится об охране и защите прав, а также о решении проблем людей, которые вынуждены были покинуть родные земли, и продолжает принимать все необходимые меры по улучшению условий жизни и временному расселению более 1 млн 200 тыс. беженцев и вынужденных переселенцев. Так, согласно «Государственной программе по улучшению социального, жилищно-бытового положения и повышению уровня занятости беженцев и вынужденных переселенцев» 2004 г., в области повышения занятости этих лиц осуществляются такие мероприятия, как привлечение к работам, связанным со строительством вновь возводимых поселков, организация в регионах курсов подготовки по различным профессиям и специальностям. В частности, за 2018 г. с целью повышения занятости этих лиц по результатам трудовых ярмарок вынужденным переселенцам предоставлено 994 рабочих места в 141 учреждении страны. На данный момент общее число трудоспособных вынужденных переселенцев составляет более 366 тыс., 161 тыс. из которых привлечена к трудовой деятельности в



бюджетных организациях, 174 тыс. из них работают в аграрном секторе. В рамках государственных программ развития и поддержки самозанятости действуют семейные хозяйства по различным направлениям для порядка 7 тыс. человек, более 1200 из которых – вынужденные переселенцы.

Следует отметить, что с начала деятельности Уполномоченного в Аппарате создано специализированное структурное подразделение по защите прав беженцев, вынужденных переселенцев и мигрантов, где рассматриваются поступающие обращения, в том числе и от иностранцев, лиц без гражданства и ищущих убежище, проводятся необходимые меры по восстановлению их прав. Кроме этого, из числа сотрудников Аппарата назначен специализированный советник по защите прав указанной категории лиц.

Благодаря активной работе среди населения и принципиальной позиции Уполномоченного в отстаивании трудовых интересов граждан, в том числе уязвимых групп, систематически проводятся мероприятия, направленные как на признание, соблюдение, защиту трудовых прав, разработку и реализацию стратегий в этой сфере, так и на информирование органов государственной власти, органов местного самоуправления, а также населения о положении в данной сфере. Для расширения информационного поля публикуются обзорные и проблемные материалы, интервью, заметки, комментарии, сообщения в различных печатных изданиях. Меры, осуществленные Уполномоченным с целью эффективного обеспечения права на труд, способствуют улучшению благосостояния граждан и общества, устранению нарушений в этой сфере. С целью мониторинга и оценки состояния работы по координации, пропа-

ганде и исполнению Национальной программы действий по повышению эффективности обеспечения прав и свобод человека и гражданина в Азербайджане (далее – НПД) проводятся общественные слушания с участием представителей государственных структур, правоохранительных органов, местных общин и институтов гражданского общества.

Также благодаря комплексному анализу индивидуальных и коллективных обращений граждан по защите трудовых прав, бесед с ними в ходе личного приема Уполномоченным были достигнуты положительные результаты.

В своих ежегодных докладах Уполномоченный рассматривает вопросы об общем состоянии работы по обеспечению трудовых прав и законных интересов. Так, предложено создание и применение механизма контроля над мерами по охране труда людей, имеющих право на дополнительный отпуск в связи с условиями и характером трудовых функций, занятых на вредных и тяжелых работах, в том числе работающих в строительном секторе. В частности, принятие в качестве пилотного проекта решения об осуществлении ряда мер по предупреждению неофициальных трудовых отношений в сфере строительства в г. Баку в соответствии с Распоряжением Президента страны от 28 апреля 2017 г. № 1349 «О принятии мер по усилению надзора над предупреждением неофициальных трудовых отношений в сфере строительства» было очень важным с точки зрения охраны прав граждан на труд и других сопутствующих прав. С целью выявления лиц, привлекаемых к работе без наличия трудового договора, и проведения мониторинга в области предупреждения неофициальных трудовых отношений, создан Центр мониторинга трудовых отношений при Государственном агентстве по услугам гражданам и социальным инновациям при Президенте Азербайджанской Республики, что также имеет большое практическое значение.

Значительная часть предложений и рекомендаций по совершенствованию законодательства, представленных в соответствующие структуры, относится и к трудовым правам. Следует отметить, что большинство из них учтены, и соответствующие решения приняты. Так, предлагались создание и применение механизма контроля над мерами по охране труда людей, имеющих право на дополнительный отпуск в связи с условиями труда и



характером трудовых функций, занятых на вредных и тяжелых работах, в том числе работающих в строительном секторе, обеспечение здоровых и безопасных условий труда согласно правилам и нормам техники безопасности и производственной санитарии, обеспечение безопасности строительных работ.

Согласно ст. 13 Трудового кодекса Азербайджанской Республики, иностранцы и лица без гражданства при нахождении в Азербайджанской Республике могут пользоваться всеми трудовыми правами наравне с гражданами и имеют соответствующие обязанности. Примечательно, что для лиц, состоящих в браке с гражданами Азербайджана, не требуется специального разрешения на осуществление трудовой деятельности, что также является составной частью международного принципа единства, воссоединения семьи.

В области защиты прав трудовых мигрантов и членов их семей между Азербайджаном и рядом стран, таких как Молдова, Казахстан, Турция, Белоруссия, подписаны двусторонние и многосторонние соглашения о сотрудничестве. В настоящее время разработаны проекты по заключению соглашений с Россией, Узбекистаном и рядом других стран.

Одним из наиболее приоритетных направлений взаимодействия в сфере защиты прав трудовых мигрантов является сотрудничество с иностранными коллегами. В результате было оказано содействие в легализации трудовой деятельности граждан страны, находящихся на территории иностранного государства. В связи с этим были расширены совместные мероприятия, в частности для обсуждения проблем и путей их решения проведены встречи не только с Омбудсменами, но и с дипломатическими представительствами этих государств в нашей стране.

Наряду с этим с целью повышения социальной и правовой защиты прав трудящихся мигрантов, находящихся на территории Азербайджана, создания благоприятных условий труда Уполномоченный активно сотрудничает как с соответствующими государственными структурами и неправительственными организациями, так и с международными организациями.

Ярким примером продолжительного и конструктивного взаимодействия в области защиты прав трудящихся мигрантов является сотрудничество в рамках проекта Международной организации по миграции «Усиление

потенциалов миграционного и пограничного управления в Азербайджане» (2014–2018 гг.). Наряду с другими направлениями совместной деятельности в столице и регионах страны были проведены широкомасштабные просветительские мероприятия, направленные на пресечение случаев принудительного труда, усовершенствование информационной системы трудового рынка.

Многогранная работа проводится в целях развития женского предпринимательства и обеспечения трудовых прав женщин в рамках регулярно действующей рабочей группы при Омбудсмене по направлению «Бизнес и права человека», одной из задач которой является разработка предложений по мероприятиям, содействующим уменьшению уровня их экономической зависимости и гендерно-обусловленного насилия в семье. Кроме того, согласно ст. 2.13 НПД были организованы курсы, направленные на повышение конкурентоспособности женщин на рынке труда, развитие женского предпринимательства, стимулирование женщин посредством приобретения новых навыков и умений.

В сфере постоянного внимания Уполномоченного находятся вопросы обеспечения трудовых прав лиц с ограниченными возможностями. В частности, выдвинуты предложения, связанные с необходимостью совершенствования правового регулирования и реализации механизма квотирования рабочих мест для лиц с инвалидностью, а также связанные с привлечением к ответственности учреждений, не обеспечивающих квоту, применением поощрительных налоговых льгот для работодателей в этой сфере.

Уполномоченный также уделяет особое внимание вопросам привлечения заключенных к полезному труду, что способствует их материальному и морально-психологическому стимулированию, поскольку дает возмож-



ность не только обеспечить себя, но и оказать материальную помощь семье и выполнить решения суда о взыскании алиментов и других долгов. В сфере внимания Омбудсмана также оказание помощи и содействие занятости бывших осужденных с целью их адаптации и интеграции в общество, ресоциализации.

Согласно законодательству, члены семей военнослужащих имеют ряд социальных гарантий и компенсаций. Так, согласно Закону Азербайджанской Республики «О статусе военнослужащих», членам семей офицерского состава и военнослужащих сверхсрочной службы устанавливаются определенные гарантии реализации их прав в области трудовых правоотношений и социального обеспечения. В частности, это преимущественное право при приеме на работу и право на сохранение рабочего места при сокращении численности или штата работников. Уполномоченный реализует мероприятия, направленные на своевременное осуществление необходимых мер со стороны глав местной исполнительной власти, руководителей государственных предприятий, учреждений и организаций, начальников гарнизонов, командиров воинских частей по трудоустройству жен военнослужащих и учреждению малых предприятий, филиалов, цехов, участков (производств) в городах, поселках и в населенных пунктах, расположенных в сельской местности, где находятся воинские части и нет возможности трудоустроить членов семей военнослужащих.

Каждое из описанных выше направлений занятости отдельных групп населения имеет свою специфику, но есть и общие черты работы Уполномоченного по правам человека – регулярные мониторинги состояния с занятостью, анализ, всестороннее и безотлагательное рассмотрение таких жалоб, устранение конфликтных ситуаций на местах – в соответствии со своей клятвой при избрании: проводить деятельность на основе принципов гласности, беспристрастности, законности и прозрачности в целях обеспечения равных условий и равных прав для каждого жителя страны без всякой дискриминации по какому бы то ни было признаку.

Резюмируя, следует подчеркнуть, что увеличение государственной заботы о нуждающихся лицах в Азербайджане направлено на эффективное решение их социальных проблем, совершенствование системы социальной защиты населения в соответствии с передовыми международными стандартами. В результате этого построена новая пенсионная система, закреплены и развиты системы адресной государственной социальной помощи, социальных пособий. Иными словами, концепция достойной жизни и всестороннего развития в стране тесно связана не только с осуществлением права на труд и формированием семейного бюджета, но и с усилением социальной защиты населения посредством разработки мероприятий с учетом интересов различных целевых групп.

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ



Зариф Ализода¹

Конституция Республики Таджикистан устанавливая право каждого на труд, выбор профессии, работы, охрану труда и социальную защиту от безработицы, запрещает всякие ограничения в трудовых отношениях. Права, установленные в Конституции Республики Таджикистан, конкретизируются в иных законодательных актах.

В 2016 году в Таджикистане был принят новый Трудовой кодекс. Данный кодекс регулирует трудовые отношения и иные отношения, непосредственно связанные с ними, направленные на защиту прав и свобод сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда.

Право на труд также признано международными правовыми актами, ратифицированными Республикой Таджикистан (Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, документах Международной организации труда (МОТ) и др.). Право на труд имеет важнейшее значение для осуществления других прав человека и является неотделимым и неотъемлемым компонентом человеческого достоинства.

В статье 4 Конвенции МОТ (№ 158) о прекращении трудовых отношений (1982 года) определены законные основания для увольнения, в частности, закрепляются требования относительно наличия законных оснований для увольнения, а также право на судебную и иную защиту в случае необоснованного увольнения.

Данное право основано на таких основополагающих принципах, как свобода труда, возможность каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Необходимо отметить, что интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение их интересов на любой стадии существования трудовых отношений. Это приводит к возникновению конфликтов, которые необходимо разрешать различными способами, в том числе защищая непосредственно трудовые права работника.

Защита трудовых прав работников состоит в обеспечении реализации всех трудовых прав и обязанностей, установленных законодательством и договорами, регулирующими трудовые отношения. Обеспечение права каждого работника на защиту рассматривается в качестве одного из основных принципов регулирования трудовых или иных непосредственно связанных с ними отношений.

В статье 18 Трудового кодекса Республики

¹ Уполномоченный по правам человека в Республике Таджикистан в период с 27 мая 2009 г. по 4 марта 2019 г.

Таджикистан (далее – ТК РТ) закреплён широкий круг прав работника, к числу которых законодатель относит право на защиту своих прав и законных интересов всеми непротиворечивыми законом способами, право на объединение, включая право на создание профессионального союза или других объединений, а также членство в них для представления и защиты своих трудовых прав, право на обжалование действий (бездействия) работодателя в трудовых отношениях, а также право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку.

Кроме того, согласно ст. 4 ТК РТ одним из основных принципов законодательства о труде является принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов.

Законодательство Республики Таджикистан о труде предусматривает следующие механизмы защиты трудовых прав и свобод работников:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- надзор за соблюдением законодательства Республики Таджикистан о труде и занятости, осуществляемый уполномоченными государственными и негосударственными органами;
- судебная защита.

ТК РТ предусматривает некоторые случаи нарушения трудовых прав работника, при наступлении которых работник имеет право на самозащиту: возникновение непосредственной угрозы жизни и здоровью работника (ст. 18 и 345 ТК), необеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда, а также трудовым договором, соглашением и коллективными договорами и другие.

Согласно ст. 198 и 199 ТК РТ индивидуальные трудовые споры между работодателем и работником рассматриваются согласительными комиссиями и (или) судами.

Заявление, поступившее в согласительную комиссию, подлежит обязательной регистрации и рассматривается в течение 7 календарных дней со дня подачи заявления. Решение согласительной комиссии подлежит исполнению в установленный ею срок.

Согласно статьи 363 ТК РТ общественный контроль за соблюдением нормативных

правовых актов Республики Таджикистан в сфере труда и правил охраны труда осуществляют профессиональные союзы, инспекторы и комиссии соответствующего выборного профсоюзного органа или другие представители работников. Профессиональные союзы, инспекторы и комиссии при осуществлении своих полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законов и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Следует отметить, что в некоторых организациях ещё не созданы первичные ячейки профсоюзов, что отрицательно влияет на ситуацию с защитой прав работников. В последние годы роль и влияние профсоюзов некоторых хозяйствующих субъектов стали слабыми. Они не всегда содействуют в разрешении споров между работниками и работодателями, не всегда эффективно используют формы и методы защиты прав работников, имеющиеся в их распоряжении. Особенно ослаблена их позиция в выявлении правонарушений в сфере труда.

В настоящее время создана система государственных гарантий в сфере защиты трудовых прав, позволяющая каждому гражданину реализовать это конституционное право. Согласно ст. 361 ТК РТ надзор за соблюдением законодательства о труде и занятости населения осуществляют уполномоченные государственные и негосударственные органы в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан.

В системе органов, осуществляющих государственный надзор в сфере защиты трудовых прав, центральное место занимают органы прокуратуры, которые наряду с другими функциями призваны осуществлять надзор за соблюдением прав и свобод человека. Защита трудовых прав граждан является приоритетным направлением деятельности данного органа. Органы прокуратуры принимают активные меры реагирования по фактам нарушений законодательства, настойчиво добиваясь их устранения.

Служба государственного надзора в сфере труда, миграции и занятости населения является органом исполнительной власти, осуществляющим функции по государственному контролю и надзору за соблюдением законодательства Республики Таджикистан о труде, правил по охране труда, стандартов и норм

безопасности труда, проведения экспертизы условий труда и занятости на предприятиях, в учреждениях и организациях независимо от форм собственности.

В целях предотвращения и устранения правонарушений, обеспечения трудовых и социальных прав граждан со стороны Службы государственного надзора в сфере труда, миграции и занятости населения за 2018 год были проведены проверки деятельности 2202 хозяйствующих субъектов, из которых 1568 составляли плановые, 566 – неплановые и 3 – повторные проверки.

В результате проведенных проверок было выявлено 7870 правонарушений, 6057 из которых касается трудовых вопросов, 1021 – случаев безопасности труда и соблюдения стандартов, 157 нарушений в сфере миграции и 635 нарушений в сфере занятости населения. Проверки охватили 3547 государственных организаций и учреждений и 4323 негосударственных предприятия и организации. В результате проведенных проверок 28 млн 896,3 тысячи сомони перечислены в государственный бюджет и выплачены гражданам.

Любое лицо, ставшее жертвой нарушений права на труд, должно иметь доступ к эффективным судебным средствам правовой защиты. О защите тех или иных прав, связанных с трудовыми отношениями, путем обращения в суд ТК РТ предусматривает во многих статьях (13, 18, 19, 23, 31, 58, 195, 199, 225, 250, 291, 322, 342-344, 358). Например, согласно статье 3 ТК РТ лица, считающие, что они подверглись дискриминации в трудовых отношениях, могут обратиться в суд.

Порядок рассмотрения судом трудовых споров определяется гражданским процессуальным законодательством с учетом положений, установленных Трудовым кодексом.

Необходимо отметить, что ответственность за соблюдение прав человека в основном лежит на государстве. Для решения такой задачи государство обязано обеспечивать создание и развитие национальных учреждений по вопросам защиты прав человека и основных свобод на всей территории, находящейся под его юрисдикцией, в том числе институтов уполномоченных по правам человека.

Уполномоченный по правам человека в Республике Таджикистан дополняет существующие способы защиты прав и свобод человека и гражданина, не отменяя и не пересматривая компетенции государственных органов, обе-

спечивающих защиту и восстановление нарушенных прав и свобод. Уполномоченный осуществляет свою деятельность независимо от других органов государства и должностных лиц.

Хотя Уполномоченный назначается на должность и освобождается от должности Президентом Республики Таджикистан, при осуществлении своих полномочий он независим и неподотчетен каким-либо государственным органам и должностным лицам.

Одним из основных способов предупреждения и восстановления нарушенных прав и свобод человека и гражданина, а также соблюдения прав и свобод человека, применяемых Уполномоченным по правам человека, являются прием и рассмотрение обращений граждан.

Одним из показателей нарушений трудовых прав являются жалобы, поступающие в адрес Уполномоченного. За 2017 год поступило 11 письменных обращений по вопросам права на труд. Заявители часто обращаются по вопросам содействия в трудоустройстве, восстановления на работе, устранения имеющихся препятствий в осуществлении трудовой деятельности, содействия в получении трудовой книжки и другие.

Заявление гражданки Х. У. о несогласии с увольнением с работы было взято Уполномоченным по правам человека в Республике Таджикистан на контроль и изучено совместно с дирекцией Госцирка г. Душанбе. В связи с тем, что данный приказ был издан в нарушение требований ТК РТ, по рекомендации Уполномоченного приказ об увольнении был отменен и заявитель восстановлен в занимаемой должности.

Несмотря на снижение в 2018 году количества обращений по трудовым вопросам по сравнению с 2017 годом, наблюдается рост числа обращений граждан о несогласии с увольнением и по вопросам трудоустройства.

За 2018 год в адрес Уполномоченного поступило 6 письменных обращений по вопросам права на труд. Вопросы, поставленные в этих обращениях, также касаются содействия в трудоустройстве, в получении справки, подтверждающей трудовую деятельность и размер заработной платы, восстановлении на работу, выплате надбавок к заработной плате и других.

Например, гражданин О. А., инвалид 2-й группы, в своем обращении попросил Уполномоченного оказать содействие в трудоустройстве. После обращения в Министерство труда,

миграции и занятости населения Республики Таджикистан О. А. был трудоустроен по месту жительства.

Обращение бывшей гражданки Республики Таджикистан Н. В., проживающей в настоящее время в Краснодарском крае Российской Федерации, о получении справки, подтверждающей трудовую деятельность и размер заработной платы, было удовлетворено и справка направлена в адрес уполномоченного по правам человека в Краснодарском крае РФ.

Анализ обращений в этом направлении показывает, что уровень правовых знаний граждан по вопросам защиты трудовых прав является низким и часто в соответствующие органы граждане обращаются по истечении установленных законодательством сроков. *Например, изучение устного обращения гражданина С. М. показывает, что он пропустил установленный законодательством месячный срок по спорам о восстановлении на работе.*

Работники, чьи права нарушены, редко обращаются за защитой своих трудовых прав в различные инстанции. Причиной бездействия работников является тот факт, что большинство граждан, в отношении которых, по их мнению, было допущено нарушение трудовых прав, предпочитают идти на поводу у ситуации, не обращаясь в суды или другие органы за защитой. Работники не рискуют открыто защищать свои трудовые права и вступать в конфликт с работодателями.

Анализ также показывает, что нарушения трудового законодательства по отношению к работнику встречаются часто в деятельности работодателей частного сектора. К ним можно отнести: оформление трудовых отношений с работником по договору гражданско-правового характера, а не по трудовому договору; выплата неофициальной заработной платы; работа без оформления трудовых соглашений; выплата отпускных позже установленного срока и др. Некоторые работодатели частного сектора в нарушение законодательства в целях получения большего дохода не полностью обеспечивают условия труда, размер заработной платы своих работников показывают меньше, чем в действительности.

Исходя из вышеизложенного Уполномоченный по правам человека в Республике Таджикистан считает, что для сокращения числа нарушений в сфере трудовых правоотношений требуются не только действенные меры контрольных и надзорных служб, но и желание работников отстаивать и защищать свои права.

Уполномоченный считает, что для устранения нарушений трудовых прав граждан необходимо повышение правового просвещения населения путем проведения обучающих семинаров и тренингов, публикаций в средствах массовой информации, юридических консультаций, разъяснений, а также принятия других профилактических мер.

ПРАВО НА ТРУД И РОЛЬ ИНСТИТУТА ОМБУДСМЕНА ТУРЕЦКОЙ РЕСПУБЛИКИ В ЭТОЙ СФЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



Шереф Малкоч,
Главный Омбудсмен Турецкой Республики

Признанное в качестве неотъемлемой части права на жизнь, право на труд остается важнейшим среди основных прав, включающих в себя многочисленные социально-экономические права.

Акты Международной организации труда, конвенции Организации Объединенных Наций и Совета Европы, государством-членом которых является Турция, а также другие международно-правовые акты предусматривают право на труд и производные от него права: область и обоснование применения и защиты данных прав подробно изложены в этих документах.

В Конституции Турецкой Республики право на труд также закреплено как основополагающее право человека. Оно охватывает многие важные вопросы, касающиеся трудовой деятельности, такие как подготовка кадров, предотвращение безработицы, создание достойных условий труда, социальное обеспечение, меры по охране труда и технике безопасности, свобода объединений, улучшение условий труда и другие.

Фактически другие социальные и экономические права, такие как право на объединение, право на коллективные действия, которое включает в себя ведение коллективных переговоров и забастовку, право на социальное обеспечение, право на вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование, право на защиту от безработицы,

право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, признаются неотъемлемой частью права на труд, и поэтому они защищаются совместно. Право на труд в реальных условиях применимо только тогда, когда эти права и гарантии рассматриваются как единое целое.

Общепризнано, что право на труд является, главным образом, индивидуальным и преимущественным правом, которое означает, что человек может как пользоваться им, так и нет.

Индивидуальный аспект права на труд связан с обязанностью государства принимать защитные меры в отношении работников на период их трудовой деятельности (например, запрет труда на работах, не соответствующих возрасту, полу и способностям человека, обеспечение определенных лиц специальной защитой, предоставление оплачиваемого отдыха, официальных праздников и выходных, оплачиваемого ежегодного отпуска, право на справедливую оплату труда, защиту от безработицы).

На протяжении всей своей истории Турецкая Республика прилагала усилия для того, чтобы привести национальное законодатель-

ство в соответствии со своим экономико-политическим развитием, и закрепила индивидуальные права и обязанности государства в нормативно-правовой базе.

В статье 2 Конституции Турецкой Республики (далее — Конституция) указывается, что Турецкая Республика является социальным государством, основанным на верховенстве права.

Статья 5 Конституции устанавливает, что основными целями и обязанностями государства, среди прочего, являются борьба за устранение политических, экономических и социальных препятствий, которые ограничивают основные права и свободы личности способом, несовместимым с принципами справедливости и социального государства, основанного на верховенстве права, и обеспечение необходимых условий для материального и духовного развития личности. Кроме того, статья 18 прямо запрещает **принудительный труд**. В этом контексте в соответствии со статьей 49 Конституции **каждый имеет право и обязанность трудиться**, государство принимает необходимые меры для повышения жизненного уровня трудящихся, защиты их интересов, улучшения условий труда и создания благоприятных экономических условий для предотвращения безработицы.

Кроме того, другие положения Конституции регулируют, что:

- никто не может быть принужден выполнять работу, не соответствующую его возрасту, полу и способностям;
- несовершеннолетние, женщины и лица с физическими или умственными недостатками пользуются специальной защитой с соблюдением особых условий работы;
- все трудящиеся имеют право на отдых, оплачиваемые выходные дни и праздники, ежегодный оплачиваемый отпуск;
- работники и работодатели имеют право создавать профсоюзы и ассоциации, становиться их членом и прекращать членство в них, заключать коллективные соглашения, гарантируется право работников на забастовку, а работодателей — на локаут;
- государство принимает необходимые меры, гарантирующие трудящимся справедливую заработную плату, соответствующую выполненной работе, и право пользования другими социальными пособиями. При определении минимального размера оплаты труда принимается во внимание экономическое и

социальное положение в государстве;

- каждый имеет право на социальное обеспечение.

Другие основные социальные права, признанные в международных документах в качестве неотъемлемой части права на труд, также гарантированы Конституцией. Кроме того, перечень социальных и экономических обязательств государства определяется в статье 65 Конституции. В соответствии с ней государство выполняет обязанности, установленные Конституцией в социальной и экономической областях с учетом финансовых ресурсов и приоритетов, соответствующих целям этих обязанностей. Таким образом, предполагается, что обязательства государства в отношении права на труд и других социально-экономических прав не рассматриваются независимо от финансового положения в стране.

В Турецкой Республике существуют две отличительные особенности, касающиеся трудовой деятельности. Первая, основанная на «статусе», — это трудовые отношения между «государственными служащими и должностными лицами» и государством; а другая, основанная на «договоре», — это отношения между «работниками» и «работодателями».

Согласно данным Института социального обеспечения¹, в качестве работодателя государство предоставляет работу около 4 млн 700 тыс. человек, состоящих из 3 млн государственных служащих и 1 млн 700 тыс. других должностных лиц, в то время как число лиц, работающих в частном секторе, составляет около 15 млн 780 тыс. человек. Трудовые права этих групп регулируются различными законами. В этом случае государство характеризуется как крупнейший работодатель в Турции.

Статья 70 Конституции устанавливает, что каждый турок имеет право поступить на государственную службу. При поступлении на государственную службу не существует никаких ограничений, за исключением квалификационных критериев. Вместе с тем в статье 128 закрепляется, что основные и постоянные функции государства, выполнение которых должно соответствовать общим основам административного управления, обеспечиваются деятельностью государственных должностных лиц и других государственных служащих. Порядок их назначения, обязанности и полномочия, права и ответственность, зарплата и

¹ URL: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri.

пособия государственных служащих, а также другие моменты, связанные с их статусом, регулируются законом.

Положения о праве на труд государственных служащих, занятых в государственном секторе, в соответствии с Конституцией изложены в общих и специальных законах (например, Закон «О государственных служащих» № 657, Закон «О личном составе Вооруженных сил Турецкой Республики» № 926, Закон «О судьях и прокурорах» № 2802, Закон «О работниках высшего образования» № 2914 и другие).

Кроме того, установлены положения о праве на труд работников, занятых в государственном или частном секторе, и самозанятых граждан (например, Закон «О труде» № 4857, Закон «Об обеденном перерыве» № 6301, Закон «О страховании на случай безработицы» № 4447, Закон «О профсоюзах и коллективных соглашениях» № 6356, Закон «О социальном обеспечении и общем медицинском страховании» № 5510, Закон «Об охране труда» № 6331 и другие).

В отличие от гражданского законодательства, которое рассматривает стороны как равные и принимает за основу принцип свободы договора, нормы действующего законодательства о труде трактуются в пользу работника для охраны общественного порядка и мира.

Соответственно, хотя нормы трудового законодательства, которые определяют минимальные условия занятости, могут быть изменены в пользу работников, они не могут

ухудшать положение работников. Таким образом, нормы характеризуются как «пропорциональные» и обязательные, защищающие не только работников, но и общественный порядок и интерес.

В целях сохранения защитного аспекта вышеупомянутого законодательства эффективность деятельности судебных органов и процедуры медиации в трудовых спорах, которая недавно начала применяться в Турецкой Республике, и, конечно же, эффективность работы Омбудсмана увеличилась.

Институт Омбудсмана Турецкой Республики уполномочен проверять все виды актов и действий (бездействий) органов государственной власти с точки зрения соблюдения прав человека и справедливости, а также выработать рекомендации для них с целью содействия повышению качества их работы и возможности обращаться за правовой защитой, создания прозрачной, подотчетной и ориентированной на человека государственной власти, а также применения принципов эффективного управления.

В компетенцию Института Омбудсмана входит рассмотрение любых актов и действий органов государственной власти как работодателей в отношении реализации права на труд государственных служащих и других государственных должностных лиц.

Таблица 1: Количество обращений, полученных Институтом Омбудсмана Турецкой Республики в 2018 году от государственных служащих².

Статус «Государственные служащие»	Количество обращений	Процент (%)
Дисциплинарное взыскание и увольнение	1333	28,33
Прием на работу (в том числе проблемы, связанные с неназначением на государственную службу, ограничением вакансий, другие), назначение, перевод и временное замещение должности	992	21,08
Назначение, перевод и временное замещение должности	699	14,86
Финансовые права	546	11,6
Экзамены для поступления на государственную службу (письменные и устные экзамены, которые проводятся государственными учреждениями)	275	5,80
Продвижение по службе	217	4,61
Проблемы государственных служащих, с которыми заключен срочный служебный контракт	189	4,02
Жалобы, касающиеся отношения и поведения государственных служащих (включая организованную травлю и жестокое обращение)	172	3,66
Другие вопросы, касающиеся государственных служащих	116	2,47
Кадровый состав и/или должности	72	1,53
Социальные права и льготы	51	1,08

² Ежегодный доклад Института Омбудсмана Турецкой Республики за 2018 год (2019). Анкара. С. 69.

Обязанности, ответственность и общие права	25	0,53
Личный состав и приватизация	12	0,26
Оценка кадрового состава	8	0,17
Всего	4,705	

Кроме того, в спорах между работниками и работодателями, в которых органы государственной власти не являются работодателями, применяются частноправовые нормы; акты и действия органов государственной власти по законодательному регулированию, мониторингу и проверке трудовой деятельности также косвенно входят в компетенцию Института Омбудсмана.

Таблица 2: Количество жалоб на нарушение трудовых прав, поступивших в адрес Института Омбудсмана Турецкой Республики в 2018 году³.

РЕШЕНИЕ, ОСНОВАННОЕ НА ТОМ, ЧТО КАЖДЫЙ ИМЕЕТ ПРАВО НА РАБОТУ

Изучив жалобу заявителя, который не был принят на работу на основании того, что не имел права замещать должность государственной службы из-за проверок его биографических данных и расследования службы безопасности, наш институт пришел к выводу о том, что это противоречит закону и принципу справедливости. Проверки данных и расследование службы безопасности основывались на решении об отсрочке объявления приговора, которое обычно

Труд и социальное обеспечение	Количество жалоб	Процент (%)
Вопросы обеспечения прав работников органами государственной власти как фактическими работодателями в соответствии с Законом «О труде» и договором (проблема субподрядчиков)	2205	51,05
Пенсионный фонд	669	15,49
Вопросы, касающиеся прав работников, нанятых органами государственной власти в соответствии с Законом «О труде» и договором	594	13,75
Социальное страхование	560	12,97
Иные вопросы, связанные с работой и социальным обеспечением	118	2,73
Трудовые отношения между работниками и работодателями (в том числе проблемы лиц, с которыми заключены срочные трудовые договоры)	100	2,32
Организация социального обеспечения рабочих и самозанятых граждан	43	1
Несчастные случаи на производстве	10	0,23
Охрана труда и техника безопасности	10	0,23
Условия труда	6	0,14
Деятельность профсоюзов	3	0,07
Профсоюзы и коллективные трудовые отношения	1	0,02
Всего	4,319	

В связи с этим не будет ошибочным утверждение о том, что Институт Омбудсмана Турецкой Республики рассматривает все аспекты права на труд на любых этапах трудовой деятельности (поиск работы, непосредственно трудовая деятельность и выход на пенсию), выполняя функции руководства и проверки.

Некоторые из дел/решений, касающихся права на труд и завершённых в 2018 г. после подачи жалоб Омбудсмену, заключаются в следующем:

не должно иметь юридические последствия. В связи с этим Институт Омбудсмана издал Рекомендацию, в которой указывалось, что заявитель должен быть принят на работу⁴.

РЕШЕНИЕ, СВЯЗАННОЕ С СОБЛЮДЕНИЕМ ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ ПРИНЦИПА «ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ДОСТОЙНЕЙШИХ»

При рассмотрении жалобы заявителя, который был не согласен с результатами устного экзамена, проведенного в целях повышения по служ-

³ Ежегодный доклад Института Омбудсмана Турецкой Республики за 2018 год. 2019. Анкара. С. 67.

⁴ Ежегодный доклад Института Омбудсмана Турецкой Республики за 2018 год (2019). Анкара. Рекомендация от 27.06.2018 № 2018/136. Анкара. С. 376.

бе, наш институт определил требования, которые должны быть выполнены для соблюдения таких принципов эффективного управления, как объективность, беспристрастность, прозрачность, подотчетность и обоснованность решений, которые применимы и в процессе проведения экзаменов. Институт Омбудсмана Турецкой Республики рекомендовал органам государственной власти принять необходимые меры⁵.

РЕШЕНИЕ ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ СОЦИАЛЬНЫХ ПОСОБИЙ

Институт Омбудсмана Турецкой Республики рассматривал жалобу заявителя, который утверждал, что должен был получить пособие на детей, которое выплачивается в ретроактивном порядке за жену, которая находилась в декретном отпуске. Пособие было выплачено только за срок, истекший с даты его запроса, хотя закон не содержит каких-либо ограничительных положений. Наш институт пришел к выводу, что основание этого действия и мнение Министерства финансов противоречат закону, и выпустил Рекомендацию о внесении изменений в законодательство, а также о выплате денежных средств заявителю⁶.

РЕШЕНИЕ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА

При рассмотрении жалоб заявителей, чьи запросы на перевод в связи с их постоянным статусом были отклонены (с учетом других норм законодательства, наличия должности и организационных структур), а также в связи с тем, что это право на перевод может быть использовано только один раз, наш институт издал Рекомендацию удовлетворить запросы заявителей с учетом их неблагоприятного положения⁷.

РЕШЕНИЕ ПО ДЕЛУ ОБ ОРГАНИЗОВАННОЙ ТРАВЛЕ

После проверки фактов, изложенных в жалобе, наш институт выпустил Рекомендацию о предотвращении любых действий, которые могут быть расценены как организованная травля, и принятии необходимых мер⁸.

РЕШЕНИЕ О ЗАПРЕТЕ ДИСКРИМИНАЦИИ И О ПОЗИТИВНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ В ОТНОШЕНИИ СОТРУДНИКОВ-ЖЕНЩИН

После проведения проверки по жалобе зая-

вительницы, которая возражала против требования к полу для трудоустройства пожарным, наш институт напомнил органам государственной власти о необходимости действовать с учетом соответствующего международного и национального законодательства, в частности Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и Конвенции № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий»⁹. Аналогичным образом после получения жалобы от заявительницы, которая работала сотрудником службы безопасности ночью, наш институт провел проверку и решил этот вопрос, напомнив соответствующим органам о Положении о запрете труда женщин в ночное время, а также об обязанностях принимать необходимые меры¹⁰.

РЕШЕНИЯ, ЗАТРАГИВАЮЩИЕ ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Заявитель обратился с жалобой, в которой указал, что дата, когда он впервые начал работать за границей, не была принята в качестве даты работы в Турецкой Республике. После проведения необходимых проверок институт Омбудсмана издал Рекомендацию о принятии даты начала страхования заявителя в качестве даты начала его работы в Германии, ссылаясь на положения международного соглашения между Турецкой Республикой и Федеративной Республикой Германии о социальном обеспечении¹¹.

В другом деле после получения жалобы от заявителя, который утверждал, что хотя он и выполнил все требования для получения пенсии по возрасту из-за своей инвалидности, ему было отказано в получении пенсии из-за правил перехода между различными статусами, установленных в законодательстве.

Институт Омбудсмана провел проверку и пришел к выводу, что эти действия не соответствуют принципу справедливости, и, учитывая неблагоприятное положение заявителя, издал Рекомендацию об удовлетворении просьбы заявителя и внесении поправок в законодательство¹².

ИНОЕ РЕШЕНИЕ, КАСАЮЩЕЕСЯ ПРАВА НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

После получения жалоб от заявителей, которые не были признаны достаточно квалифицированными для того, чтобы работать учителями по бессрочным трудовым догово-

⁵ Рекомендация от 16.08.2018 № 2018/4981. Анкара. С. 383.

⁶ Рекомендация от 16.03.2018 № 2017/12799. Анкара. С. 387.

⁷ Рекомендация от 01.11.2018 № 2018/10617. Анкара. С. 378.

⁸ Рекомендация от 19.09.2018 № 2017/7017. Анкара. С. 405–411.

⁹ Решение о передаче дела от 25.09.2018 № 2018/8996. Анкара. С. 369.

¹⁰ Решение о передаче дела от 19.09.2018 № 2018/11463. Анкара. С. 368.

¹¹ Рекомендация от 27.06.2018 № 2018/484. Анкара. С. 235–236.

¹² Рекомендация от 26.03.2018 № 2017/11786. Анкара. С. 237–238.

рам (хотя они были наняты в качестве учителей, которым платили за курсы, которые они давали в школах при Министерстве образования), Институт Омбудсмана рекомендовал полностью обеспечить их права на социальное обеспечение, учитывая, что их деятельность не является неполной занятостью¹³.

Как видно из вышеупомянутой нормативно-правовой базы и решений нашего института, на государственном уровне Институт Омбудсмана служит важным ориентиром в деле соблюдения и защиты права на труд, а также других связанных с ним прав.

За 6 лет, прошедших с момента учреждения Института Омбудсмана, доверие граждан к институту, принимая во внимание количество ежегодных обращений, возросло.

Таблица 3: Количество обращений, поступивших в адрес Института Омбудсмана Турецкой Республики (по годам)¹⁴.

Год	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Всего
Общее число обращений	7,638	5,639	6,055	5,519	17,131	17,585	59,567

Таблица 4: Коэффициент соответствия Рекомендациям Института Омбудсмана Турецкой Республики (по годам)¹⁵.



В заключение следует отметить, что возросший коэффициент соответствия деятельности органов государственной власти Рекомендациям Омбудсмана свидетельствует о том, что эффективность института возросла, а приверженность принципу верховенства права со стороны государственной власти укрепилась. Это означает, что основная функция Института Омбудсмана Турецкой Республики (как и в других странах) выполнена, и его цель достигнута.

¹³ Рекомендация от 14.09.2018 № 2018/3684. Анкара. С. 252–253.

¹⁴ Ежегодный доклад Института Омбудсмана Турецкой Республики за 2018 год (2019). Анкара. С. 50.

¹⁵ Ежегодный доклад Института Омбудсмана Турецкой Республики за 2018 год (2019). Анкара. С. 76.

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН



Аскар Оразалиевич Шакиров,
Уполномоченный по правам человека
в Республике Казахстан

В условиях глобальной трансформации рынка труда, технологической модернизации и цифровизации особое значение приобретают вопросы обеспечения баланса интересов сторон трудовых отношений, совершенствования правовых условий, мобильности трудовых ресурсов.

Закрепление права на труд в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах подчеркивает, что уважение человека и его достоинства выражается в его свободе в выборе вида трудовой деятельности, а также указывает на важное значение труда для развития личности, социальной и экономической интеграции. Казахстан ратифицировал данный международный акт в 2005 году. В текущем году в профильном комитете Организации Объединенных Наций состоится защита нашей страной Второго периодического доклада о выполнении Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, включающего также принятые государством меры по обеспечению права на труд.

Казахстан с 1993 года является членом Международной организации труда и ратифицировал 24 конвенции, обязательства по которым имплементированы в национальное законодательство.

В течение последних лет в стране произошли важные законодательные реформы в области трудовых отношений, в частности, приняты новый Трудовой кодекс, Закон «О профессиональных союзах», которые

определили более гибкую систему трудовых отношений, базовые права работников с возможностью их расширения через договоры и соглашения, усилили роль и ответственность профсоюзов в структуре социального партнерства. На государство возложены функции по установлению минимальных трудовых стандартов, гарантий и компенсаций работникам, а также контроль за их исполнением.

В Казахстане проводится планомерная работа по обеспечению занятости населения, расширению возможностей для реализации трудовых прав граждан. В рамках реализации Программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017–2021 годы в регионах страны принимаются меры по повышению квалификации трудовых ресурсов, развитию предпринимательства, вовлечению в трудовую сферу самозанятого и безработного населения.

В 2018 году в рамках цифровизации социально-трудовой сферы запущена электронная биржа труда, представляющая собой банк вакансий и резюме в масштабе республики. К ней подключены 200 государственных центров занятости, 48 частных агентств занятости.

В целях защиты трудовых и социально-экономических прав работников, улучшения условий и безопасности труда функционируют профсоюзные органы. Федерация профсоюзов является крупнейшей общественной организацией страны, объединяющей в своих рядах порядка 2 млн человек.

Защита трудовых прав является одним из важных направлений деятельности Уполномоченного по правам человека в Республике Казахстан (далее — Уполномоченный). Деятельность в данных направлениях осуществляется посредством рассмотрения обращений, приема граждан, экспертно-аналитической, мониторинговой работы, взаимодействия с государственными органами, неправительственными и международными организациями.

Поступающие в национальное правозащитное учреждение обращения по вопросам трудовых прав свидетельствуют об имеющих место в отдельных случаях нарушениях работодателями трудового законодательства и, соответственно, прав работников. В своих обращениях заявители поднимают вопросы нарушений их права на выплату в установленный срок и в полном объеме заработной платы; отпускных сумм; перечисление социальных отчислений; обеспечение безопасных условий труда; возмещение вреда, причиненного здоровью на производстве, а также выражают несогласие с основаниями увольнения и другие.

В результате совместных усилий Омбудсмена с уполномоченными государственными органами находят свое решение отдельные поступившие обращения и восстанавливаются нарушенные трудовые права граждан.

Действенным механизмом в работе уполномоченного являются рекомендации, направляемые руководителям государственных органов. Ежегодно Омбудсмен представляет на рассмотрение главе государства отчет о своей деятельности, который является средством информирования о положении в стране с соблюдением прав человека, в том числе трудовых прав.

При Уполномоченном функционирует Рабочая группа по мониторингу в социальной и трудовой сферах, в состав которой входят полномочные представители Министерства труда и социальной защиты населения, Генеральной прокуратуры, Федерации профсоюзов, АО «Самрук-Казына», Национальной палаты предпринимателей «Атамекен», представители гражданского общества и ученые.

Ранее Рабочей группой было посещено крупнейшее в Казахстане металлургическое

предприятие АО «АрселорМиттал Темиртау». По итогам изучения ситуации на месте, встреч с администрацией работниками и профсоюзными организациями выработаны конкретные рекомендации и от имени Рабочей группы представлены в правительство. Большая часть из них была использована по назначению: усиление социальной ответственности работодателя, проведение технологического аудита предприятия, разработка адекватных нормативов по труду, пересмотр концепции модернизации и диверсификации производства, снижение производственного травматизма и другие.

В феврале 2018 года в связи с появившимися в СМИ сообщениями о массовом увольнении работников строительного объекта «Абу Даби Плаза» члены Рабочей группы посетили компанию Arabtec Consolidated Contractors Limited в г. Астане, были проведены встречи с работниками, администрацией компании. По итогам посещения национальным правозащитным учреждением направлено соответствующее обращение в Генеральную прокуратуру Республики Казахстан. Также было обращено внимание уполномоченных государственных органов на необходимость всесторонней и объективной проверки выполнения субподрядными организациями условий трудовых договоров, соответствия их действующему законодательству, принятия исчерпывающих мер по недопущению нарушения прав работников и урегулированию сложившейся ситуации.

В связи с поступившими жалобами работников кирпичного завода на невыплату заработной платы, а также бывшей работницы водоснабжающей организации о несогласии с основаниями увольнения, членами Рабочей группы в декабре 2018 года осуществлены посещения данных предприятий, по итогам которых были приняты необходимые меры.

Одним из важных аспектов обеспечения трудовых прав является заключение трудового договора, правильность его составления, что позволяет дать правовую оценку действиям сторон, определить их правовые последствия. Регламентация данных вопросов имеет важное практическое значение для установления ответственности работодателя перед работником в части возмещения вреда, причиненного жизни или здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, обеспечения надлежащих условий труда и т. д.

Вместе с тем нередко в организациях частной формы собственности при приеме на работу не оформляются трудовые договоры или



Посещение АО «АрселорМиттал Темиртау» членами Рабочей группы при Омбудсмене по мониторингу в социальной и трудовой сферах

в них не предусматривается установленный законодательством размер заработной платы, что создает предпосылки для нарушения работодателями трудового законодательства.

В ходе правозащитной деятельности учреждением Омбудсмена обращается внимание уполномоченных органов на необходимость проведения на системной основе разъяснительной работы о значимости заключения трудового договора, повышения правовой грамотности как работодателей, так и работников, контроля в сфере трудовых правоотношений.

Уязвимой группой в сфере трудовых правоотношений являются лица с инвалидностью, в частности, серьезным сдерживающим фактором здесь является необеспечение работодателями специальных условий труда, необходимых для адаптации к рабочему месту этой категории лиц. Омбудсменом было направлено обращение в адрес Правительства Республики Казахстан по актуальным вопросам обеспечения прав лиц с инвалидностью, в котором была отмечена значимость подготовки и обучения как работодателей, так и людей с инвалидностью. Приведен международный опыт по организации стажировок, специальных тренингов в этом направлении.

В данном контексте представляется, что введенное с 2018 года в Казахстане субсидирование затрат работодателей, создающих специальные рабочие места для трудоустройства лиц с особыми потребностями будет способствовать реализации ими в полном объеме трудовых прав, эффективной интеграции в общество.

Важным фактором в конкурентоспособности данной категории наших сограждан на рынке труда является обеспечение доступа к получению высшего образования всеми категориями лиц с инвалидностью. В 2018 году учреждением Уполномоченного совместно с Министерством труда и социальной защиты населения была проведена Диалоговая площадка по вопросам прав людей с инвалидностью, в работе которой приняли участие государственные органы и представители гражданского общества. Выработанные по итогам диалоговой площадки рекомендации, в том числе по обеспечению в полном объеме права на получение лицами с потребностями высшего образования, были направлены в соответствующие государственные органы.

Актуальным является вопрос соблюдения прав работников транснациональными компаниями, которые нередко сосредоточивают свое внимание на производстве и в меньшей мере – на обеспечении социальных, трудовых прав работников. В контексте данной политики возрастает значимость соотношения бизнеса и прав человека. В современных условиях бизнес-операции становятся все более глобализированными, государства и бизнес-компании призваны работать вместе, чтобы права человека уважались и соблюдались на практике. 16 июня 2011 года Совет ООН по правам человека единогласно одобрил «Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека», являющиеся базовыми для всех предприятий и государств в отношении бизнеса и прав человека.

По мнению экспертного общества, в настоящее время в Казахстане отмечается положительная тенденция в пользу соблюдения бизнесом прав человека. Крупные предприятия начали использовать права человека как инструмент улучшения бизнес-показателей компании.

Несомненно, происходящие в настоящее время процессы, направленные на усиление защиты трудовых прав человека, требуют постоянного совершенствования механизмов в целях создания благополучного социально-экономического поля, обеспечивающего соблюдение этих прав. В данной связи важным является эффективное и конструктивное взаимодействие участников трудовых правоотношений, профсоюзных организаций, уполномоченных органов, гражданского общества, понимание всеми участниками этого процесса общности стоящих перед ними задач.

РОЛЬ НАРОДНОГО АДВОКАТА (ОМБУДСМЕНА) РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА В ЗАЩИТЕ ПРАВА НА ТРУД



Светлана Андреевна Миронова,
начальник Представительства Офиса Народного
Адвоката в АТО Гагаузии Республики Молдова

Статья 43 Конституции Республики Молдова предусматривает, что каждый человек имеет право на труд, свободный выбор работы, справедливые и удовлетворительные условия труда, а также право на защиту от безработицы. Работники имеют право на защиту труда. Меры по защите касаются безопасности и гигиены труда, режима труда женщин и молодежи, установления минимальной заработной платы в сфере экономики, еженедельного отдыха, оплачиваемого отпуска, труда в тяжелых условиях, а также других специфических ситуаций. Продолжительность рабочей недели не должна превышать 40 часов. Право на переговоры по вопросам труда и обязательность коллективных договоров гарантируются.

В то же время право на труд и безопасность труда гарантируется ст. 23 Всеобщей декларации прав человека, ст. 6 и 7 Пакта об экономических, социальных и культурных правах, ст. 27 Конвенции ООН о правах инвалидов.

Вопросы защиты конституционного права на труд находятся под постоянным контролем Народного Адвоката.

В этом отношении Народный Адвокат находится в тесном взаимодействии с Национальной конфедерацией профсоюзов Молдовы, Государственной инспекцией труда, а также рядом неправительственных организаций. В итоге был установлен перечень проблем, касающихся соблюдения права на труд и охрану труда.

В Докладе о соблюдении прав и свобод человека в Республике Молдова в 2016 году Народный Адвокат рекомендовал правительству активизировать усилия по обеспечению

минимальной национальной заработной платы, достаточной для обеспечения надлежащего уровня жизни для работников и членов их семей, и создать механизм по определению и регулярному корректированию минимальной заработной платы пропорционально прожиточному минимуму. В то же время Омбудсмен отметил необходимость вовлечения молодежи в процесс трудоустройства, стимулирования предпринимательства и создания привлекательных рабочих мест.

В целях обеспечения реализации данного права международные организации по мониторингу соблюдения прав человека также рекомендовали Республике Молдова предпринять ряд конкретных мер по защите трудовых прав граждан.

В целях совершенствования законодательства в области прав и свобод человека Народный Адвокат излагает мнения относительно совместимости национального законодатель-

ства с международно-правовыми документами в области прав и свобод человека¹. В этом контексте разрабатываются предложения депутатам Парламента Республики Молдова с обоснованием необходимости изменения национального законодательства.

Одним из видов деятельности Народного Адвоката является прием граждан по вопросам защиты конституционных прав. Обращения по проблемам защиты трудовых прав составляют значительную часть в общем количестве обращений. Разрешая проблемы граждан, Народный Адвокат изучает противоречия в законодательстве и впоследствии издает акты реагирования.

Так, на данный момент была выявлена интересная ситуация. Согласно Закону «О содействии занятости населения и страховании по безработице»² в Республике Молдова каждому человеку гарантируется право свободно выбирать профессию и место работы, а также право на страхование по безработице. Рынок труда в Республике Молдова является свободным и составляет основу для реализации права на труд и права на социальную защиту трудоспособных лиц. Национальное агентство занятости ведет учет лиц, находящихся в поиске работы, безработных, вакантных рабочих мест посредством ведения и обновления регистров учета. Регистрация статуса безработного производится на основании заявления лица, находящегося в поиске работы, территориальным агентством по месту жительства или, в зависимости от обстоятельств, по месту нахождения.

До лета 2018 года в Республике Молдова существовала норма, содержащаяся в Постановлении Правительства³, о необходимости предоставления документов, подтверждающих отсутствие права собственности на землю сельскохозяйственного назначения, для получения статуса безработного. В противном случае неработающего гражданина не регистрировали в качестве безработного, а предоставляли только услуги по информированию и консультированию. Данный аспект противоречил ст. 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г., Конвенции о поли-

тике в области занятости от 9 июля 1964 г. № 122.

После обращения к Народному Адвокату граждан, потерявших работу вследствие сокращения или ликвидации предприятия, была выявлена названная проблема и подготовлены рекомендации Министерству труда, социальной защиты и семьи Республики Молдова о восстановлении нарушенных прав граждан.

Народный Адвокат установил, что на собственников земли возложены ограничения, не предусмотренные Конституцией, что влечет нарушение их прав на защиту от безработицы. Право собственности и право на труд, а также страхование от безработицы являются конституционными правами граждан. Право собственности гарантируется государством в ст. 46 Конституции Республики Молдова. Часть (5) этой статьи предусматривает, что право частной собственности обязывает к соблюдению требований защиты окружающей среды и обеспечению добрососедства, а также к соблюдению других требований, которые, согласно закону, возлагаются на собственника.

По требованию Народного Адвоката нормы законодательства о занятости были изменены, а права граждан восстановлены.

Основными нарушениями трудового законодательства являются несоответствие рабочего места минимальным требованиям, отсутствие индивидуального защитного и рабочего оборудования, отсутствие оценки риска, невыплата заработной платы, несоблюдение режима труда и отдыха, несоблюдение положений, касающихся увольнения работников, неоплата дополнительных работ.

Другой проблемой является то, что уровень минимальной заработной платы в бюджетном секторе меньше, чем установленный прожиточный минимум. Парламентом Республики Молдова еще в 2012 году был принят Закон «О прожиточном минимуме»⁴. Однако указанный закон не влияет на установление минимальной заработной платы как в реальном, так и в бюджетном секторе.

Народный Адвокат указывает правительству, что минимальный размер заработной платы составляет лишь около 50% от прожиточного минимума.

Занятость молодежи также является одной из основных проблем. Для прекращения миграции молодежи за рубеж необходимы

¹ Ст. 27 Закона Республики Молдова «О Народном Адвокате (Омбудсмене)» № 52 от 03.04.2014 // Мониторул Официал № 110-114/278 от 09.05.2014.

² Закон Республики Молдова «О содействии занятости населения и страховании по безработице» № 105 от 14.06.2018 // Мониторул Официал № 295-308/448 от 10.08.2018.

³ Постановление Правительства Республики Молдова «Об утверждении порядков доступа к мерам занятости населения» № 862 от 14.07.2003 // Мониторул Официал ал Р. Молдова №155-158/911 от 25.07.2003.

⁴ Закон Республики Молдова «О прожиточном минимуме» № 152 от 05.07.2012 // Мониторул Официал № 165/555 от 07.08.2012.

жизнеспособные решения. Молодые люди, особенно те, у кого нет предыдущей работы и опыта, сталкиваются с серьезными проблемами при поисках первой работы. Это происходит потому, что работодатели предпочитают брать на работу людей с опытом и профессиональной квалификацией, что существенно снижает шансы молодых людей на трудоустройство. С другой стороны, молодые люди не принимают зарплату и условия труда, предложенные им работодателями в начале профессиональной карьеры, считая их низкими, зарплатки – недостаточными, работу – малопривлекательной. Снижает шансы молодежи на трудоустройство и отсутствие профессионального опыта, ограниченные предложения рабочих мест, обучение, не соответствующее требованиям рынка труда.

Обеспечение права на труд для людей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) остается проблемой, требующей полного участия властей в данном процессе. Народный Адвокат считает, что барьеры, с которыми сталкиваются эти люди в плане занятости, связаны с низким уровнем информации; низкой мотивацией людей с ОВЗ; низким уровнем подготовки и навыков людей с ОВЗ и нежеланием осваивать новую специальность в условиях отсутствия перспективы работы; недоступной инфраструктурой; ограниченным доступом людей с инвалидностью к услугам по поддержке в процессе поиска работы. Фактически на данные проблемы указывали сами люди с ограниченными возможностями. Кроме того, статистические данные показывают тенденцию к увеличению миграции населения за границу в поисках работы.

Омбудсмен поднимает эти вопросы в ежегодном Докладе о соблюдении прав человека на территории страны, который направляется Парламенту Республики Молдова. Кроме этого, Народный Адвокат направил рекомендации Министерству экономики и Министерству труда, социальной защиты и семьи в целях внесения изменений и дополнений в действующее законодательство, с тем чтобы требования международных актов о защите труда были полностью соблюдены⁵.

Право на труд на любом уровне и в любой форме должно обеспечиваться соблюдением критериев доступности, адаптации и приемлемости.

⁵ Доклад о соблюдении прав и свобод человека в Республике Молдова в 2017 году (ежегодный доклад Народного Адвоката (Омбудсмена) // URL: <http://ombudsman.md/wp-content/uploads/2018/10/dokladrus17red-final.pdf>.

Установлено, что существуют проблемы с трудоустройством людей с ОВЗ, женщин, представителей цыган и молодежи. В то же время не обеспечивается равная оплата за равный труд, а минимальная заработная плата не покрывает расходы минимального прожиточного уровня жизни для работников и членов их семей. Существует задолженность по выплате заработной платы, а охрана труда, техника безопасности и гигиена труда на производстве не соблюдаются.

Народный Адвокат считает, что для решения вышеуказанных проблем власти должны предпринимать немедленные и решительные меры в области образования и трудоустройства, укреплять учреждения с контрольными функциями и осуществлять политику, обеспечивающую интеграцию уязвимых групп населения в трудовые процессы.

Институт Омбудсмена появился в Республике Молдова в 1997 году путем принятия Закона «О парламентских адвокатах»⁶, которым были учреждены 4 должности независимых Омбудсменов, защищающих отдельные направления прав человека: конституционные, социально-экономические, политические и права ребенка. Однако такое разделение не служило единству деятельности Омбудсменов, поэтому было принято решение об изменении законодательства и учреждении новой должности – Народного Адвоката (по аналогии с законодательством Румынии).

Народный Адвокат (Омбудсмен) Республики Молдова является автономным и независимым по отношению к любому органу публичной власти, юридическому лицу независимо от вида собственности и организационно-правовой формы, а также к должностному лицу любого уровня. Офис Народного Адвоката обладает полномочиями по мониторингу соблюдения прав человека в Республике Молдова и вынесению рекомендаций руководителям учреждений вне зависимости от их организационно-правовой формы, а также по устранению нарушений, приводящих к несоблюдению прав и основных свобод человека. В соответствии с Законом Республики Молдова от 3 апреля 2014 г. № 52 «О Народном Адвокате (Омбудсмене)»⁷, парламент назначает два Омбудсмена, один из которых является Народным Адвокатом по защите прав детей.

⁶ Закон Республики Молдова «О Парламентских адвокатах» №1349-ХIII от 17.10.1997 // Мониторул Официал № 82/83 от 11.12.1997.

⁷ Закон Республики Молдова «О Народном Адвокате (Омбудсмене)» №52 от 03.04.2014 // Мониторул Официал № 110/114 от 09.05.2014.

Задачи Народного Адвоката (Омбудсмена) состоят в указании на случаи несоблюдения прав человека и вынесении рекомендаций по устранению нарушений ответственным органом, включая составление предложений по улучшению соответствующей законодательной базы и обращение в Конституционный суд в целях проверки конституционности положений законов, постановлений и положений, утвержденных парламентом или правительством. Он также рассматривает жалобы заявителей относительно злоупотреблений, совершаемых государственными органами, руководителями частных учреждений и приводящих к нарушению основных прав лиц.

Народный Адвокат (Омбудсмен) представляет государственным органам и/или ответственным лицам предложения и рекомендации в части восстановления прав лиц, в

отношении которых было установлено нарушение. Также он может содействовать разрешению конфликтов между государственными органами и физическими лицами посредством процедуры медиации. Народный Адвокат вправе представлять интересы физических лиц или групп физических лиц перед публичными и судебными органами в сложных делах, относящихся к правам и свободам человека, либо в делах, касающихся публичного интереса.

К Народному Адвокату (Омбудсмену) вправе обратиться любое лицо, считающее, что его права и свободы в Республике Молдова были нарушены. Заявителем может быть любое лицо вне зависимости от гражданства, возраста, пола, политических или религиозных убеждений, постоянно проживающее в нашей стране или временно находящееся на её территории.

БАНКРОТСТВО – НЕ ПОВОД НАРУШАТЬ ПРАВА



Любовь Викторовна Анисимова,
уполномоченный по правам
человека в Архангельской области

Вопросы занятости и соблюдения трудовых прав являются одними из основополагающих в жизни человека, поскольку с правом на труд неразрывно связано благосостояние человека, а следовательно, и уровень его жизни.

Право на труд имеет важнейшее значение для осуществления других неотчуждаемых прав, является составным компонентом человеческого достоинства и одним из приоритетных для каждого человека. При этом соблюдение трудовых прав – это один из важнейших показателей качества жизни человека и устойчивости развития общества и государства.

Являясь одним из неотъемлемых, универсальных и неделимых прав и свобод личности, право на труд закреплено в нормах международного права – в ст. 2 Всеобщей декларации прав человека и в ст. 6, 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах.

Всеобщая декларация прав человека, принятая ООН в 1948 г., в ст. 23 провозглашает, что каждый работающий имеет, в частности, право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое при необходимости другими средствами социального обеспечения.

Одним из основополагающих прав человека, гарантированных ст. 37 Конституции Российской Федерации, является неотъемлемое право каждого на труд и его вознаграждение.

При этом ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) устанавливает,



"Участвующие в настоящем Пакте государства признают право на труд, которое включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности: а) вознаграждение, обеспечивающее, как минимум ... справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности...; б) условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; г) одинаковую для всех возможность продвижения в работе на более высокие ступени...; д) отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени..."

Международный Пакт "Об экономических, социальных и культурных правах" (статья 6, 7)

что в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности государством гарантируется получение работником заработной платы в соответствии с федеральными законами.

Вместе с тем, к сожалению, вышеперечисленные нормы оказываются декларативными в случаях, когда речь идет о выплате заработной платы работникам обанкротившихся предприятий. При этом проблема защиты прав работников при банкротстве работодателя является достаточно серьезной проблемой для России.

"Прошу и дальше принимать самые строгие меры к организациям, которые задерживают зарплаты, социальные пособия, пытаются уклониться от уплаты налогов, и конечно, под особым контролем должна находиться ситуация на предприятиях, где планируется сокращение штатной численности"

**Выступление В.В. Путина на заседании коллегии Генеральной прокуратуры РФ*

Основной причиной сложившейся неблагоприятной ситуации является несовершенство законодательства о несостоятельности (банкротстве), которым недостаточно полно сформулированы и раскрыты подходы к правовому регулированию общественных отношений в сфере организации и применения труда в условиях несостоятельности (банкротства) работодателя. Мы поддерживаем экспертов, которые считают, что механизм обеспечения получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности требует значительной законодательной доработки.

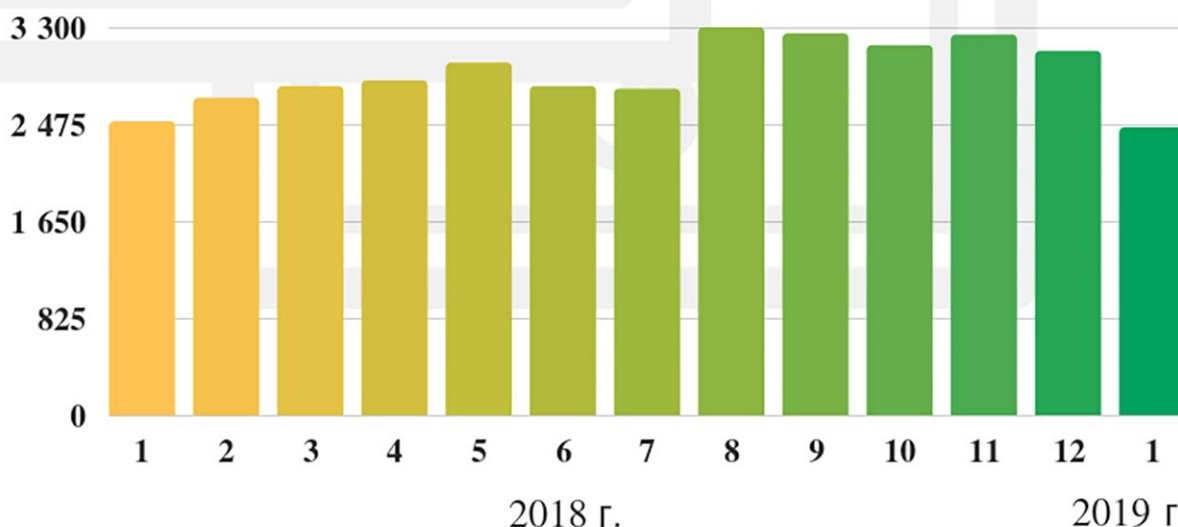
Существующие меры, предусмотренные действующим законодательством о банкротстве, не обеспечивают полноценную защиту интересов работников должника-работодателя, а банкротство работодателя в подавляющем большинстве случаев влечет за собой утрату работником причитающегося ему заработка и, как следствие, потерю средств к существованию, причем не только самого работника, но зачастую — членов его семьи.

При этом финансовая устойчивость населения и предприятий является важным показателем для каждого государства. Однако в современных экономических условиях нередко субъекты вынуждены объявить себя несостоятельными — они не в состоянии выполнять свои обязательства перед кредиторами. В связи с этим вопрос защиты прав работников в условиях несостоятельности (банкротства) работодателя остается проблемным по всей стране.

Рост числа банкротств в Российской Федерации, зафиксированный еще в третьем квартале 2017 г. Центром макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования (далее — ЦМАКП), продолжился и в 2018 г. Так, число организаций, признанных банкротами, в первом полугодии 2018 г. увеличилось на 3%, при этом количество запущенных реабилитационных процедур, оставаясь мизерным, снизилось сразу на 16%. Аналитики связывают продолжающийся рост числа банкротств со сложной ситуацией в экономике.

Динамика просроченной задолженности по заработной плате

на 1 число месяца, млн рублей





Согласно статистике ЦМАКП, в IV квартале 2018 г. число корпоративных банкротств снизилось, однако общее число банкротств за квартал на 10,4% выше, чем аналогичный показатель за IV квартал 2013 г.

Вместе с тем по информации Федеральной службы государственной статистики (далее – Росстат) на 1 января 2019 г., по све-

дениям, представленным организациями (не относящимися к субъектам малого предпринимательства), **суммарная задолженность** по заработной плате по кругу наблюдаемых видов экономической деятельности составила **2419,9 млн рублей**. При этом стоит отметить, что на 1 февраля 2019 г. **суммарная задолженность** по заработной плате по кругу наблюдаемых видов экономической деятельности составила **2711,0 млн рублей** и по сравнению с 1 января 2019 г. увеличилась на 291,1 млн рублей (на 12,0%).

Задолженность по заработной плате на 1 февраля 2019 г. имела перед **42,0 тыс. человек** (менее 1% работников по обследуемым видам экономической деятельности), из них 46% – работники обрабатывающих производств; 18% – строительства; 10% – сельского хозяйства, охоты и предоставления услуг в этих областях, лесозаготовок; 8% – транспорта; 5% – добычи полезных ископаемых.

Что же касается Архангельской области, то, по данным Федеральной налоговой служ-

Суммарная задолженность по заработной плате по субъектам Российской Федерации на 1 января 2019 года, млн рублей



Банкротства юридических лиц в Северо-Западном федеральном округе за 2018 год



бы на начало 2018 г., в Архангельской области и Ненецком автономном округе в процедурах банкротства находились 37 предпринимателей и 206 организаций. При этом 175 юридических лиц проходили процедуру конкурсного производства, 28 — наблюдения, 2 — финансового оздоровления, 1 — внешнего управления.

Суммарная задолженность по заработной плате на 1 февраля 2019 г. в Архангельской области составила 20,9 млн рублей¹.

Не в последнюю очередь причиной подобной неутешительной статистики выступает как несовершенство действующего законодательства, регламентирующего вопросы банкротства, так и малая имплементация в отечественное законодательство норм международных правовых актов в сфере труда.

Вопрос о необходимости совершенствования действующего законодательства Российской Федерации, в частности разработки механизма реализации конституционного права граждан на вознаграждение за труд в ситуации банкротства работодателя, по-прежнему остро актуален.

Стоит отметить, что во многих зарубежных странах, в том числе странах СНГ, международные правовые акты ратифицируются и служат основой для формирования законодательных механизмов, обеспечивающих защиту прав работника при банкротстве работодателя. Вместе с тем экспертами отмечено, что Российская Федерация в силу различных причин в этом вопросе пока отстает.

Так, 1 мая 2012 г. Российской Федерацией была ратифицирована Конвенция № 173 Международной организации труда «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (далее — Конвенция № 173), принятая в г. Женеве 23 июня 1992 г. на 79-й сессии Генеральной конференции МОТ.

Однако государство приняло на себя только обязательства, вытекающие из раздела II Конвенции № 173, предусматривающего защиту требований трудящихся посредством привилегии. При этом раздел III Конвенции, обязательства по выполнению положений которого Российская Федерация на себя не взяла, предусматривает более эффективный способ защиты требований трудящихся. Он

заключается в создании системы гарантийных учреждений, принимающих на себя удовлетворение этих требований в случае неспособности работодателя их выполнить.

Защита заработной платы на случай неплатежеспособности работодателя путем привилегий и путем создания гарантийных учреждений (фондов) — два концептуально различных подхода к защите заработной платы. Появление этих подходов было обусловлено конкретными социально-экономическими условиями в соответствующий исторический период.

Мировой опыт и практика показывают, что проблемы защиты прав работников при банкротстве работодателя решаемы, и в законодательстве ряда стран имеются положения, защищающие права работников на выплату заработной платы. Так, в странах СНГ (Республика Беларусь, Республика Казахстан) в законодательстве предусмотрены нормы, направленные на обеспечение права работника на получение заработной платы не только в случае неплатежеспособности работодателя, но и при его ликвидации (прекращении деятельности).

При этом система гарантийных учреждений предполагает, что выплаты по заработной плате должны обеспечиваться не только активами работодателя, но и специально создаваемыми фондами, управляемыми гарантийными учреждениями.

Как отмечает ряд экспертов и аналитиков, механизм гарантийных учреждений и фондов гораздо менее уязвим по сравнению с механизмом привилегий, однако также имеет свои недостатки. Это, в частности, возрастающая финансовая нагрузка на организации, ведь предполагается, что они должны участвовать в финансировании этих учреждений, если только они не финансируются полностью государственными органами (Рекомендации № 180 о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя). При этом стоит отметить, что в национальном законодательстве Российской Федерации защита прав трудящихся посредством привилегии была предусмотрена и до момента ратификации названной Конвенции № 173.

Так, ст. 134 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (далее — Федеральный закон) содержит предусмотренный Конвенцией № 173 механизм — расчеты по выплате выходных пособий и (или) оплате труда лиц, работающих или работавших по

¹ О просроченной задолженности по заработной плате на 1 февраля 2019 года / Сайт Росстата // URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d04/9.htm.

трудовому договору, и по выплате вознаграждений авторам результатов интеллектуальной деятельности производятся во вторую очередь.

Однако при этом законодатель в ч. 5 ст. 136 Федерального закона устанавливает очередь внутри второй очереди. Так, требования кредиторов второй очереди подлежат пропорциональному удовлетворению в следующем порядке: в первую очередь — требования о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, в размере не более чем 30 тыс. рублей за каждый месяц на каждого человека; во вторую очередь — оставшиеся требования о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору; в третью очередь — требования о выплате вознаграждений авторам результатов интеллектуальной деятельности.

Необходимо учитывать, что почти все предусмотренные меры хороши только при одном условии: у должника должны быть денежные средства и имущество, достаточные для удовлетворения требований хотя бы привилегированных очередей.

Все это подтверждает наличие острой проблемы, сводящейся к необеспеченности материальных прав работников в условиях банкротства работодателя.

Таким образом, на практике Федеральный закон от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», разработанный в свое время как учитывающий опыт ведущих зарубежных стран и специфику российской действительности, оказался объективно не в состоянии гарантировать защиту прав работников при банкротстве организаций в должной мере.

Наличие ряда проблем, касающихся необходимости совершенствования как законодательства, так и правоприменительной практики, признавалось и до принятия Российской Федерацией обязательств, вытекающих из раздела II Конвенции № 173, предусматривающей защиту требований трудящихся посредством привилегии.

Стоит отметить, что частичная ратификация Конвенции № 173 в некоторой мере активизировала работу в сфере совершенствования правового регулирования в области защиты прав работников при несостоятельности работодателя.



В течение последних лет был разработан ряд законопроектов, регулирующих вопросы несостоятельности (банкротства) и предусматривающих механизмы защиты материальных прав работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя. Однако ни один из них так и не был принят.

Заслуживает внимания концепция законопроектов, разработанная в 2009 г., «О системе обязательного государственного гарантирования материальных прав работников» и «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “О системе обязательного государственного гарантирования материальных прав работников”». Законопроекты предусматривали создание системы государственного гарантирования материальных прав работников в случае возбуждения дела о банкротстве в отношении работодателя, а также совершенствование закона о несостоятельности в части защиты прав работников. Однако в связи с необходимостью привлечения значительных средств для финансирования системы обязательного государственного гарантирования материальных прав работников было принято решение о нецелесообразности формирования такой системы в существующих экономических условиях. Стоит отметить, что признанные «нецелесообразными» законопроекты при принятии в целом способствовали бы созданию гарантийных учреждений, предусмотренных разделом III Конвенции № 173. К сожалению, эта инициатива осталась невостребованной.

В 2011 г. Министерством экономического развития Российской Федерации (далее — Минэкономразвития России) был подготов-

лен проект Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» и иные законодательные акты Российской Федерации в части повышения эффективности защиты прав кредиторов первой и второй очереди», принятие которого должно было бы позволить повысить гарантии защиты прав работников. При этом законопроект так и не был внесен в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации (далее – ГД ФС РФ).

Далее во исполнение п. 2 перечня поручений Президента Российской Федерации от 10 октября 2012 г. № Пр-2653 Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруд России) подготовило проект Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай утраты заработка вследствие банкротства работодателя». **Законопроект был разработан во исполнение ряда поручений Президента Российской Федерации, касающихся подготовки предложений о совершенствовании механизма обеспечения права работников на получение причитающейся им заработной платы в случае банкротства работодателя.** Однако, спровоцировав волну критики со стороны экономистов и бизнес-сообщества, он так и остался не внесенным в ГД ФС РФ.

В 2013 г. Минтрудом России был подготовлен проект Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай утраты заработка вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя». Система гарантирования прав работников на получение заработной платы, которая предусмотрена данным законопроектом, в какой-то мере сочетает в себе элементы гарантийного фонда и обязательного страхования, поскольку в качестве страховщика выступает Фонд социального страхования Российской Федерации (далее – ФСС РФ) со всеми вытекающими из этого последствиями, включая повышенный уровень надежности страховщика и систему контроля за страхователями. Этот законопроект также остался не внесенным в ГД ФС РФ по состоянию на 16 апреля 2014 г.

В марте 2016 г. председатель Комитета Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации (далее – СФ ФС РФ) по конституционному законодательству и государственному строительству А. А. Клишас внес на рассмотрение в ГД ФС РФ законопроект «Об обязательном социальном стра-

ховании на случай утраты причитающейся работнику заработной платы вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», предусматривающий обязанность работодателей страховать работников на случай своего банкротства. К сожалению, указанный законопроект был снят с рассмотрения Советом ГД ФС РФ и возвращен автору законодательной инициативы.



Очередной проект Федерального закона № 340620-7, подготовленный Правительством Российской Федерации, «О внесении изменений в Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» посвящен совершенствованию регулирования защиты прав работников, бывших работников должника в ходе дела о банкротстве. Данный законопроект был подготовлен в целях обеспечения дополнительных гарантий удовлетворения требований работников, бывших работников и недопущения возникновения социальной напряженности в их среде. Законопроектом предлагалось предоставить право субъектам Российской Федерации и муниципальным образованиям в ходе процедур, применяемых в деле о банкротстве, погашать требования кредиторов второй очереди. Законопроект был принят ГД ФС РФ в I чтении еще в феврале 2018 г., дальнейшая его судьба на данный момент неизвестна.

Кроме того, в марте 2018 г. председателем Комитета по государственному строительству ГД ФС РФ П. В. Крашенинниковым подготовлен пакет законопроектов, предусматривающих создание в Российской Федерации двухфакторной системы компенсации долгов по заработной плате в случае банкротства работодателя с привлечением федеральных ресурсов.

Главной целью законопроектов является защита трудовых прав работников предприятий, в отношении которых введена процедура банкротства. Законопроект «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» устанавливает, что утрата причитающейся работнику заработной платы вследствие банкротства работодателя является страховым случаем, таким же, как достижение пенсионного возраста и инвалидность. Второй законопроект «Об обязательном социальном страховании на случай утраты причитающейся работнику заработной платы вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя» устанавливает понятие страхового случая и описывает порядок выплат.

Документ закрепляет права застрахованных лиц на получение информации об образовавшейся задолженности по заработной плате и о начислении страховых взносов, а также на принятие мер для получения выплат. Законопроекты предполагают, что финансовое обеспечение такого страхования производится с помощью перераспределения существующих поступлений в ФСС РФ. Экспертами отмечено, что реализация предложений П. В. Крашенинникова будет означать создание в России реально действующей двухфакторной системы компенсации зарплатных долгов банкротов — их можно будет погашать и за счет конкурсной массы в приоритетном порядке, и за счет федеральных средств. Однако по состоянию на февраль 2019 г. законопроекты остались не внесенными на рассмотрение в ГД ФС РФ. Считаем необходимым принять комплекс мер, направленных на разработку, рассмотрение и утверждение соответствующих законопроектов.

Уполномоченным по правам человека в Архангельской области активно используется весь спектр мер по восстановлению нарушенных прав граждан на вознаграждение за труд в условиях несостоятельности (банкротства) работодателя.

Анализ обращений граждан к уполномоченному свидетельствует о том, что число обращений по вопросам нарушений трудового законодательства стабильно занимает одно из ведущих мест. Из них существенная часть касается невыплаты заработной платы при проведении процедур, применяемых в деле о банкротстве, в связи с чем особое внимание уполномоченного привлечено к этой ситуации.



Основными причинами такой активности населения являются систематические нарушения прав граждан на вознаграждение за труд в условиях несостоятельности (банкротства) предприятий и организаций, находящихся на территории Архангельской области, в том числе в муниципальных унитарных предприятиях. Это свидетельствует о том, что проблемы соблюдения трудовых прав граждан на территории области не теряют своей актуальности.

Уполномоченным еще в 2008—2009 г. были подготовлены и опубликованы специальные доклады «О нарушениях трудовых прав граждан при банкротстве организаций» и «О нарушениях прав граждан на вознаграждение за труд при несостоятельности (банкротстве) муниципальных унитарных предприятий».

Кроме того, уполномоченный на протяжении ряда лет неоднократно обращался по вопросу о необходимости совершенствования законодательства Российской Федерации в целях защиты прав работников в условиях несостоятельности (банкротства) работодателя к депутатам ГД ФС РФ и членам СФ ФС РФ, в Минэкономразвития России, в Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в Федерацию независимых профсоюзов России, к уполномоченному по правам человека в Российской Федерации.

С 2009 г. уполномоченный является членом Межведомственной комиссии по погашению задолженности по заработной плате в организациях Архангельской области, основным направлением деятельности которой является обеспечение прав работников на своевременную оплату труда.

В 2013 г. уполномоченный стал активным участником и выступающим на «круглом столе» на тему: «Проблемы защиты прав работников на своевременное и полное получение вознаграждения».

дения за труд при банкротстве предприятия», организованном уполномоченным по правам человека в Российской Федерации и Федеральной службой судебных приставов России. Ряд предложений уполномоченного, касающихся необходимости проведения комплексного анализа эффективности норм Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» и продолжения совершенствования действующего законодательства, нашли поддержку на федеральном уровне.

Однако стоит отметить, что, к сожалению, несмотря на предпринимаемые усилия и меры, из года в год ситуация не меняется, вопрос защиты прав работников в условиях несостоятельности (банкротства) работодателя остается проблемным как на территории Архангельской области, так и в целом по России.



Нужно подчеркнуть, что нарушение прав граждан на оплату труда при проведении процедур, применяемых в деле о банкротстве, как и прежде, допускается не только в коммерческих организациях, но и в муниципальных унитарных предприятиях. При этом, к сожалению, в ряде случаев процедура банкротства муниципальных унитарных предприятий используется как средство ухода от ответственности при выполнении денежных обязательств перед кредиторами и работниками (в том числе бывшими), а также для уклонения от уплаты обязательных платежей.

Правовая незащищенность работников противоречит конституционным обязательствам правового, социального государства по осуществлению политики, направленной на создание условий, гарантирующих человеку достойное существование и свободное развитие.

Заведомо сложные и затянутые процедуры

банкротства, непрофессионализм либо халатность арбитражных (конкурсных) управляющих, а также несовершенство законодательства о несостоятельности (банкротстве) приводят к ситуациям, когда граждане, даже обратившись в суд с иском о взыскании заработной платы и добившись вынесения судебного решения в свою пользу, длительное время не могут получить заработанное.

Специфика таких ситуаций заключается в том, что данная проблема является массовой и приобретает длительный характер, при этом в процедуру банкротства нередко вступают предприятия, являющиеся градообразующими, что приводит к социальной напряженности. Фактически в таких ситуациях страдает не только значительное количество работников предприятий-банкротов, но и их семьи.

В этой ситуации содействие, оказываемое уполномоченным, возможно исключительно во взаимодействии с органами прокуратуры. Оно осуществляется на постоянной основе в целях оказания содействия бывшим работникам в выплате задолженности по заработной плате.

Существенная часть обращений данной категории разрешается также уполномоченным путем предоставления правовых консультаций и разъяснения норм действующего законодательства в сфере реализации трудовых прав граждан, а также возможных форм и способов их защиты, в том числе в судебном порядке. Консультирование происходит преимущественно в ходе «прямых» телефонных линий. Кроме того, налажено эффективное взаимодействие с Государственной инспекцией труда в Архангельской области и Ненецком автономном округе и Федерацией профсоюзов Архангельской области.

Вместе с тем, несмотря на принимаемые меры, приходится констатировать, что в настоящее время на законодательном уровне механизм реализации конституционного права граждан на вознаграждение за труд в ситуации банкротства работодателя по-прежнему отсутствует.

Уполномоченный полагает, что **необходимым и наиболее рациональным решением данной проблемы** могло бы стать формирование системы гарантийных выплат. Уполномоченному представляется целесообразным ускорить разработку и введение на законодательном уровне механизма, обеспечивающего защиту материальных прав работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя.

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ ИХ ДИСКРИМИНАЦИИ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ



Александр Владимирович Шишлов,
уполномоченный по правам человека
в Санкт-Петербурге

Одной из актуальных проблем, с которой приходится сталкиваться уполномоченному по правам человека в Санкт-Петербурге при оказании содействия в защите трудовых прав граждан, являются нарушения их прав при приеме на работу. Нередки случаи, когда работодатели отказывают в приеме на работу по мотивам, не связанным с профессиональными качествами претендентов, неверно оформляют трудовые отношения, не указывают в трудовых договорах сведения о месте и условиях работы.

Действующим законодательством к оформлению трудовых отношений между работниками и работодателями предъявляются определенные требования, существо которых сводится к необходимости установления специальных гарантий защиты прав лица, принимаемого на работу, как более слабой стороны в данных отношениях.

Российское законодательство¹ запрещает необоснованный отказ в приеме на работу, а также любые проявления дискриминации при трудоустройстве, одновременно предъявляя ряд четких требований к оформлению трудовых отношений. Тем не менее жалобы на нарушения при трудоустройстве поступают в органы надзора и контроля регулярно, нередко такие обращения оказываются в поле зрения уполномоченного по правам человека в Санкт-Петербурге (далее — уполномоченный).

Результаты анализа, проведенного в 2017—2018 годах, в том числе изучение практики

контролирующих (Государственная инспекция труда в г. Санкт-Петербурге) и надзорных (прокуратура) органов свидетельствуют о том, что характерными являются факты отказов в приеме на работу по мотивам, связанным с полом, возрастом претендентов, наличием судимости или данных о привлечении кандидата к административной ответственности, то есть с учетом обстоятельств, не связанных с деловыми качествами соискателей.

Наглядным проявлением дискриминации в отношении лиц с ограниченными возможностями здоровья, является непринятие работодателями мер к квотированию рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья², ненаправление в органы службы занятости сведений о наличии вакантных рабочих мест для трудоустройства инвалидов³.

Работодателями в целом ряде случаев игнорируются положения требований Конвенции Международной организации труда (далее — МОТ) от 25 июня 1958 г. № 111 «Относительно дискриминации в области труда

¹ Статьи 3, 64 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ).

Дизайнер-консультант / Менеджер по продажам мебели и столярных интерьеров



Фабрика Мебели Вавилон
Санкт-Петербург

По договорённости

Должностные обязанности:

Работа с заказчиками, составление дизайн-проектов мебели и столярных интерьеров.
Заключение договоров.

Требования:

Жен., 25-50 лет., опыт работы с корпусной мебелью и столярными интерьерами от 1 года. Общительность, коммуникабельность, развитое пространственное мышление, знание ПК на уровне...

ОТПРАВИТЬ РЕЗЮМЕ

Требования дискриминационного характера в объявлениях о вакансиях. Скриншот с сайта superjob.ru от 13.02.2019

и занятий», ратифицированной в установленном порядке и имеющей обязательное значение в Российской Федерации. Недопустимость дискриминации в области труда и занятий отражена и в Женевской декларации МОТ от 18 июня 1998 г. об основополагающих принципах и правах в сфере труда⁴.

В Санкт-Петербурге размещается значительное количество объявлений с информацией о вакансиях и требованиях к их соискателям. Часто такие объявления содержат требования дискриминационного характера⁵, что является прямым нарушением действующего законодательства⁶.

Выявлением фактов распространения информации о свободных рабочих местах, содержащей требования дискриминационного характера, и составлением протоколов об административном правонарушении, предусмотренном статьей 13.11.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, занимается Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга, к числу обязанностей которого относится проведение мониторинга печатных изданий, интернет-сайтов, публикующих информацию о вакансиях. Однако в настоящее время эффективность мониторинга в части, касающейся интернет-сайтов, невысока, поскольку чис-

ло выявляемых нарушений несопоставимо с фактическим количеством объявлений дискриминационного содержания, размещаемых в сети Интернет. Так, в первом полугодии 2018 года составлен лишь один протокол по статье 13.11.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, виновное юридическое лицо судом привлечено к административной ответственности⁷. Необходимость активизации работы по выявлению интернет-объявлений дискриминационного характера признана представителями Комитета по труду и занятости населения в ходе заседания круглого стола в аппарате уполномоченного 30 ноября 2018 года⁸.

Изучение судебной практики Санкт-Петербургского городского суда свидетельствует, что истцы, оспаривающие отказы потенциальных работодателей в заключении трудового договора, связанные с дискриминационными мотивами, в большинстве случаев⁹ не смогли доказать, что такие отказы являлись незаконными. Дискриминационные мотивы, даже если о них работодателями сообщалось устно, в письменных отказах отсутствовали. Само по себе наличие вакантных должностей и соответствие кандидата предъявляемым требованиям, указанным в объявлениях о приеме на работу, не порождало обязанности работодателя предложить вакантную должность конкретному соискателю¹⁰.

В Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федера-

² Статья 24 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов».

³ Письмо прокуратуры Красногвардейского района от 15.11.2018 № б/н.

⁴ Принята на 86-й сессии Международной конференции труда в г. Женеве, 18.06.1998.

⁵ Например, компания ГК АКМЭ разместила на сайте <https://spb.superjob.ru> информацию о вакансии разнорабочего (СНГ) с требованиями к знанию одного из языков: киргизского, узбекского, таджикского (языковая дискриминация); на том же сайте компания «Фабрика мебели «Вавилон» сообщила о поиске менеджера по продажам мебели и столярных интерьеров женского пола в возрасте от 25 до 50 лет (половая и возрастная дискриминация) и др.

⁶ Пункт 6 статьи 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

⁷ Письмо Комитета по труду и занятости от 17.09.2018 № 01-14-4382/18-0-1.

⁸ URL: http://ombudsmanspb.ru/ru/01_12_2018_vozmozhnosti_mezhvedomstvennogo_vzaimod.

⁹ Апелляционные определения Судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 19.07.2018 № 33-14933/2018, от 28.06.2018 № 33-11842/2018, от 14.06.2018 № 33-10907/2018, от 06.03.2018 № 33-4950/2018 и др.

ции Трудового кодекса Российской Федерации» Пленум Верховного Суда Российской Федерации, исходя из содержания статьи 8, части 1 статьи 34, частей 1 и 2 статьи 35 Конституции Российской Федерации и абзаца 2 части 1 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации, отметил, что работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом работодателя.

Вместе с тем между правом работодателя принимать на работу тех лиц, в которых он заинтересован, и интересами работника, претендующего на замещение вакантной должности, должен существовать баланс, обеспечивающий, что законным критерием отказа в трудоустройстве может являться только несоответствие соискателя квалификационным требованиям к вакансии.

Характерными являются жалобы граждан на ненадлежащее оформление (неоформление) с работниками трудовых отношений. Неоформление трудовых отношений, как правило, влечет за собой другие нарушения: не выполнив требования Трудового кодекса Российской Федерации, регламентирующие заключение трудового договора, работодатель в дальнейшем снимает с себя ответственность за соблюдение трудовых прав такого лица (что проявляется в невыплате заработной платы, необеспечении безопасности труда, непредоставлении отпусков, неперечислении страховых платежей во внебюджетные фонды и пр.). Ситуация усугубляется, если от имени работодателя выступает неуполномоченное им лицо.

К примеру, начальник охраны ООО ЧОП «Ледокол» Т., не наделенный полномочиями выступать от имени работодателя, допустил к исполнению обязанностей по охране объектов Ш. без заключения трудового договора, прохождения обучения, сдачи экзамена, в нарушение законодательства о частной охранной деятельности. В связи с грубым нарушением трудовых обязанностей Т. по итогам служебной проверки был уволен работодателем¹¹.

¹⁰ Такой подход соответствует правовой позиции ВС РФ, изложенной в Постановлении от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Распространенность практики допуска работников к работе на предприятиях в Санкт-Петербурге без заключения трудовых договоров подтверждается данными надзорных органов¹².

В ряде случаев работодатели допускают работников к работе без заключения трудового договора, с обещанием заключить такой договор по истечении испытательного срока. Данные действия незаконны, поскольку условие об испытании, если оно предусматривается, должно быть отражено в самом трудовом договоре (часть 1 статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации). Однако позиция работодателя в данном случае вполне объяснима: в период действия назначенного им устно «испытания» он не хочет предоставлять работнику социально-трудовые гарантии, а в случае неудовлетворительного результата «испытания» готов продемонстрировать, что такого работника он никогда не знал и трудовой договор с ним не заключался.

Так, к уполномоченному поступило обращение гражданина П.¹³, работавшего в ООО «Центр строительного бизнеса». Из обращения следовало, что П. был фактически допущен к работе (без оформления трудового договора) под условием об «испытательном сроке» 3 месяца (объявленном устно) и отработал на объекте организации около 3-х месяцев в качестве руководителя подчиненного персонала. Зарботную плату П. обещали выплачивать сначала через 1,5 месяца, затем – всю сумму единовременно (по истечении 3-х месяцев). Однако через 2,5 месяца работник был уволен без объяснения причин, без выплаты заработной платы и без внесения записей о работе в трудовую книжку. Попытки защитить свои права в Государственной инспекции труда в г. Санкт-Петербурге не дали результата по ожидаемым причинам: заявителю было указано, что у него отсутствует трудовой договор, соответственно, установить факт наличия трудовых отношений он сможет только в судебном порядке. Обращения в прокуратуру, суд, отдел по борьбе с экономическими преступлениями (ОБЭП) не дали положительных результатов – работодатель отрицал сам факт работы П. в организации и даже угрожал обратиться в суд в целях привлечения заявите-

¹¹ Письмо прокуратуры Колпинского района от 21.09.2018 № 04-11-2018.

¹² Например, письмо прокуратуры Красногвардейского района от 15.11.2018 № 6/н, письмо прокуратуры Калининского района от 21.09.2018 №22-119/2018.

¹³ Дело № 718/18 от 23.04.2018.

ля к ответственности за вымогательство. Как справедливо заметил сам заявитель, «вымогатель» (видимо, для того, чтобы обратить внимание всех на факт своего «вымогательства») попытался привлечь к достижению своих целей правоохранительные, контролирующие и судебные органы.

Данная история красноречиво свидетельствует, что в силу незнания законодательства или готовности «жить одним днем» работники, по существу, становятся соучастниками нарушений своих трудовых прав, соглашаясь на допуск к работе без оформления.

Широко распространенным и существенным нарушением трудовых прав работников является прикрытие фактических трудовых отношений фиктивными гражданско-правовыми договорами. На недопустимость подобных действий, их противоречие действующему законодательству в 2009 году указал Конституционный Суд Российской Федерации¹⁴. Ранее положения о необходимости противодействия скрытым формам трудовых отношений были сформулированы в Рекомендации Международной организации труда от 15 июня 2006 г. № 198 «О трудовом правоотношении».

В целях предотвращения соответствующих нарушений со стороны работодателей законодатель в статьях 11, 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации установил правило, в соответствии с которым суд вправе признать отношения, оформленные гражданско-правовыми договорами, трудовыми отношениями.

Между тем следует учитывать и другие положения действующего законодательства, в частности Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ), в соответствии с которыми сделка, совершенная с целью прикрыть другую сделку (притворная сделка), является ничтожной (пункт 2 статьи 170 ГК РФ), то есть не требует специальной процедуры ее оспаривания судом и признания недействительной (пункт 1 статьи 166 ГК РФ). Представляется, что в этой связи целесообразно активизировать деятельность прокуратуры для выявления и констатации фактов ничтожных (фиктивных) гражданско-правовых договоров работника и работодателя, прикрывающих фактические трудовые отношения, и принятия мер прокурорского реагирования в целях обя­зания недобросовестного

работодателя оформить трудовые договоры в соответствии с законом.

Так, аппаратом уполномоченного во взаимодействии с прокуратурой Санкт-Петербурга, Государственной инспекцией труда в г. Санкт-Петербурге в 2017–2018 годах была организована проверка по фактам нарушений трудовых прав граждан Федеральным государственным бюджетным учреждением науки «Санкт-Петербургский институт истории РАН»¹⁵. Установлено, что группа граждан привлекалась к выполнению работ в ФГБУН «Санкт-Петербургский институт истории РАН» на основании гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг по несению сторожевой службы. Однако условия указанных договоров и характер выполняемой заявителями работы свидетельствовал об осуществлении последними трудовой деятельности. По итогам проведенной проверки в штатное расписание организации введено пять штатных единиц должности сторожа (вахтера), с заявителями оформлены трудовые договоры¹⁶.

Другие характерные нарушения при заключении с работниками трудовых договоров связаны с неуказанием в них сведений о месте работы работника и об условиях, определяющих в необходимых случаях характер работы¹⁷. В ряде случаев работодатели требуют от работников предоставления документов, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Недостаточность правовых знаний нередко приводит граждан, несогласных с действиями потенциального работодателя при трудоустрой-



Санкт-Петербургский институт истории РАН

¹⁴ Определение Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 г. № 597-О-О.
¹⁵ Обращение от 12 декабря 2017 года № 956/17.

¹⁶ Письмо прокуратуры Санкт-Петербурга от 30.01.2018 № 956/17.

стве, к невозможности защитить свои права.

К примеру, обратившийся к уполномоченному в августе 2018 года гражданин Б.¹⁸ сообщил, что при попытках трудоустроиться в ряде фирм ему отказывали в трудоустройстве без объяснения причин либо со ссылкой на результаты проверок служб безопасности предприятий. Заявитель был не согласен с отказами, однако в силу незнания положений Трудового кодекса Российской Федерации (статья 64), согласно которым по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее, чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования, не предъявил законные требования к работодателю.

Действующим законодательством установлена определенная процедура защиты трудовых прав работников, которым отказано в приеме на работу, а также лиц, считающих, что они подверглись дискриминации — индивидуальные трудовые споры по заявлениям таких работников рассматриваются непосредственно в судах (статья 391 ТК РФ). Срок обращения в суд составляет 3 месяца с момента, когда лицо, находящееся в поиске

работы, узнало о неправомерности отказа в заключении с ним трудового договора. Бесперспективно обращение по данному вопросу в территориальные органы Федеральной инспекции труда, которая такие обращения не рассматривает, разъясняя судебный порядок рассмотрения споров.

Анализ обращений граждан к уполномоченному с жалобами на нарушения их трудовых прав показывает, что заявители, как правило, являются малообеспеченными людьми, не имеющими даже минимальных правовых знаний для защиты своих трудовых прав. Поэтому представляется неверным законодательное установление для категории дел о дискриминации при трудоустройстве сокращенного (трехмесячного) срока на обращение в суд, при том, что возможность предварительного обращения в Государственную инспекцию труда по делам данной категории исключается. В этой связи следовало бы рассмотреть возможность внесения изменений в часть 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации для увеличения до 6 месяцев 3-месячного срока обращения работников в суд с заявлением о признании незаконным отказа в приеме на работу, дискриминации при приеме на работу.

¹⁷ Письмо прокуратуры Калининского района Санкт-Петербурга (исх. № 22-119/2018 от 21.09.2018).

¹⁸ Дело № 1322/18 от 15.08.2018.

РОЛЬ РЕГИОНАЛЬНОГО УПОЛНОМОЧЕННОГО ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА В СИСТЕМЕ МЕЖВЕДОМСТВЕННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И РАЗРЕШЕНИЮ ТРУДОВЫХ СПОРОВ



Надежда Тимофеевна Отделкина,
уполномоченный по правам человека
в Нижегородской области

Несмотря на относительно небольшой объем обращений по вопросам соблюдения трудового законодательства (в Нижегородской области – 5,3% от общего объема обращений), именно уполномоченный, выполняя свою медиативную функцию, является в регионе той переговорной площадкой, на которой находят компромиссное решение различные стороны трудового конфликта. Для организации данной деятельности уполномоченным заключены соглашения о сотрудничестве с прокуратурой Нижегородской области и Государственной инспекцией труда в Нижегородской области. Деятельность по реализации указанных соглашений направлена на соблюдение и восстановление нарушенных прав граждан в трудовой сфере.

Следует отметить, что в последние годы в Нижегородской области выстроена достаточно эффективная система межведомственного взаимодействия по работе с предприятиями – должниками по заработной плате. Тема находится как на постоянном контроле областной прокуратуры, так и на контроле Правительства области.

Характерным показателем межведомственной заинтересованности в защите трудовых прав граждан стал третий открытый форум Нижегородской области «Защита трудовых прав граждан», организованный под эгидой региональной прокуратуры. При этом прозвучавшее на форуме предложение уполномоченного о создании независимого фонда для выплаты задолженности по зарплате (некий аналог Агентства по страхованию вкладов) вызвало интерес у участников.

Обращения к уполномоченному по вопросам невыплаты заработной платы, как правило, свидетельствуют о безысходной ситуации, чаще всего о нахождении предприятия в процессе банкротства. На протяжении 2017 и 2018 годов уполномоченный во взаимодействии с заинтересованными структурами активно занимался рассмотрением наиболее проблемных вопросов. Среди «болевых точек» Нижегородской области, вызывающих широкий общественный резонанс, находятся такие предприятия, как ОАО «РУМО», ПАО «Металлист», ООО «Нижегородское «Строительное Управление-620» (далее – ООО «НН «СУ-620») и ряд других.

Межведомственная работа по данному направлению приносит положительные результаты: самые большие долги погасили ОАО «РУМО» (предприятие не ведет деятельность), ООО «НН «СУ-620», ПАО «Труд», ПАО «Металлист» (пред-



приятие является банкротом). В целом по региону работодатели за период первого полугодия 2018 года выплатили более 350 млн рублей задолженности по зарплате.

Таким образом, совместными усилиями в Нижегородской области все-таки удастся сократить имеющуюся задолженность по зарплате. Налаженное межведомственное взаимодействие с правоохранительными, контрольно-надзорными органами, организованная система мониторинга в сфере оплаты труда позволяют дать принципиальную оценку фактам невыплаты зарплаты, принять комплекс мер реагирования вплоть до уголовного преследования руководителей и учредителей предприятий.

Предусмотренная законодательством Российской Федерации административная и уголовная ответственность за правонарушения в связи с невыплатой заработной платы в достаточной мере мотивирует работодателя соблюдать требования законодательства в этой части.

Вместе с этим совсем избежать нарушений, связанных с оплатой труда, не удалось.

Так, К. и Ф. обратились к уполномоченному по вопросу нарушения трудовых прав в части невы-



платы заработной платы работникам ООО «НН «СУ-620», занятым при строительстве станции метро «Стрелка» в городе Нижнем Новгороде. По факту нарушения работодателем норм трудового законодательства в части невыплаты заработной платы К. ранее уже обратился в компетентные органы, в том числе в Государственную инспекцию труда в Нижегородской области. Из ответов прокуратуры Канавинского района города Нижнего Новгорода и Государственной инспекции труда в Нижегородской области следует, что в ООО «НН «СУ-620» имеется задолженность по выплате заработной платы и окончательному расчету за период май, июнь, июль 2018 года перед заявителем и другими работниками.

В отношении бывших генеральных директоров предприятия возбуждены производства по делам об административных правонарушениях (ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ). Также в отношении одного из руководителей следственным отделом по Канавинскому району Нижнего Новгорода Следственного управления Следственного комитета Российской Федерации по Нижегородской области возбуждено уголовное дело по ч. 2 ст. 145.1 УК РФ. В интересах работников ООО «НН «СУ-620» прокурором Канавинского района города Нижнего Новгорода направлены заявления о вынесении судебных приказов о взыскании задолженности по заработной плате.

По информации заявителя по состоянию на конец 2018 года около 50% заработной платы было выплачено. Компетентными органами продолжается дальнейшая работа для ликвидации задолженности по заработной плате.

По мнению уполномоченного по правам че-

ловека в Нижегородской области, существуют определенные правовые проблемы, мешающие защищать права работников на своевременную и полную оплату труда. Так, федеральным законодательством установлено, что при банкротстве предприятия требования по оплате труда и выходным пособиям работающих или работавших граждан удовлетворяются во вторую очередь (ст. 134 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»).

При этом в первую очередь удовлетворяются требования по текущим платежам, связанным с судебными расходами по делу о банкротстве, выплатой вознаграждения арбитражному управляющему, взысканием задолженности по выплате вознаграждения лицам, исполнившим обязанности арбитражного управляющего; требования по текущим платежам, связанным с оплатой деятельности лиц, привлечение которых арбитражным управляющим для исполнения возложенных на него обязанностей является обязательным, в том числе с взысканием задолженности по оплате деятельности указанных лиц. С точки зрения защиты прав работников именно такая очередность является весьма дискуссионной, что делает возможным рассмотрение законодательных изменений очередности выплаты заработной платы путем повышения ее приоритета в списке.

Организованное взаимодействие уполномоченного со всеми профильными надзорными ведомствами обусловлено широким спектром тем в сфере трудового права, по которым в адрес государственного правозащитника обращаются заявители. Так, к уполномоченному от имени коллектива Государственного бюджетного учреж-

дения здравоохранения Нижегородской области «Выксунская центральная районная больница» (далее – ГБУЗ «Выксунская ЦРБ») обратилась С. по вопросу соблюдения норм трудового законодательства в части оплаты труда, организации времени труда и отдыха, отсутствия лекарственных препаратов и медицинских изделий.

По инициативе уполномоченного Выксунской городской прокуратурой проведена проверка, в ходе которой выявлены нарушения при начислении в 2017–2018 годах стимулирующих выплат среднему и младшему медицинскому персоналу. По результатам проверки прокурором принесены 3 протеста о внесении изменений в локальные акты. Также и. о. главного врача ГБУЗ «Выксунская ЦРБ» было объявлено предостережение о недопустимости нарушения трудового законодательства, по результатам которого отменен приказ в части переводов работников с должностей регистраторов на должности операторов, с должностей санитарок на должности уборщиц.

В настоящее время защита трудовых прав работников — это комплексная система мер по обеспечению, соблюдению и защите, а также восстановлению нарушенных трудовых прав работников, ответственности работодателей и их представителей за нарушение трудового законодательства. При этом расширение возможностей работника по самостоятельной защите своих интересов не только не освобождает государственный правозащитный механизм, в том числе и институт уполномоченного по правам человека, от этой деятельности, а наоборот, делает ее более актуальной.



ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН – ЗОНА ВНИМАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И ОБЩЕСТВЕННЫХ ИНСТИТУТОВ ПРАВОЗАЩИТЫ



Татьяна Александровна Потьева,
уполномоченный по правам
человека в городе Москве

Соблюдение государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников в городе Москве – зона внимания и ответственности как государственных институтов, так и общественных.

В сентябре 2018 года в Москве заключено очередное трехстороннее соглашение на 2019–2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, основными целями которого являются обеспечение согласования интересов работников, работодателей и органов исполнительной власти города Москвы по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, направленных на повышение уровня и качества жизни населения, устойчивое функционирование и развитие экономики города Москвы, обеспечение и расширение государственных гарантий в вопросах занятости и социальной защиты населения, оплаты и охраны труда работников на основе принципов социального партнерства.

Учитывая, что деятельность уполномоченного по правам человека в городе Москве дополняет существующие формы и средства защиты прав и свобод человека и гражданина, не отменяет и не влечет пересмотра компетенции органов государственной власти и органов

местного самоуправления, их должностных лиц, обеспечивающих защиту и восстановление нарушенных прав и свобод человека и гражданина, в целях защиты трудовых прав граждан московский омбудсмен активно взаимодействует с Государственной инспекцией труда в городе Москве и органами прокуратуры.

Уполномоченный ежегодно принимает участие в расширенных заседаниях коллегии прокуратуры города Москвы, на которых



Расширенное заседание коллегии Прокуратуры города Москвы по итогам работы за 2018 год, 8 февраля 2019 г.

подводятся итоги года с обязательным рассмотрением вопросов защиты трудовых прав граждан.

В рамках надзора московской прокуратурой акцентируется внимание на исполнении законодательства об оплате труда, на выявлении скрытой задолженности, восстановлении прав на оплату труда работников организаций-банкротов, установлении и пресечении фактов нарушения законодательства при оформлении трудовых отношений.

При осуществлении надзора за исполнением законодательства об оплате труда органами прокуратуры города Москвы за 2018 год выявлено 7,7 тыс. нарушений, опротестовано 443 незаконных правовых акта, в суды направлено 2,5 тыс. исков на сумму почти в 324 млн рублей.

Как показывает практика, наиболее часто работодателями нарушаются порядок и сроки

выплаты заработной платы (выплата заработной платы один раз в месяц, несоблюдение сроков выплаты, установленных локальными нормативными актами, невыполнение обязательств по расчетам при увольнении и т. д.). По инициативе прокуроров к дисциплинарной ответственности привлечено 836 должностных лиц.

Мерами прокурорского реагирования удалось ликвидировать задолженность по заработной плате на сумму 1,1 млрд рублей.

Уже на протяжении нескольких лет подтверждает свою эффективность созданная в прокуратуре города рабочая группа по защите прав граждан на своевременную оплату труда. На ее заседаниях регулярно заслушиваются работодатели-должники: руководителям организаций-должников объявлено 9 предостережений, по итогам их рассмотрения погашены долги на 167 млн рублей (2387 работников).

Особое внимание по-прежнему уделялось вопросам взыскания задолженности по заработной плате с работодателей-банкротов.

В результате проверочных мероприятий выявлены случаи нарушения арбитражными управляющими требований Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», выразившиеся в непредставлении или несвоевременном представлении данных в Единый федеральный реестр сведений о банкротстве, непроведении оценки и инвентаризации имущества либо нарушении сроков их проведения, длительном формировании конкурсной массы, нарушении порядка проведения собрания кредиторов и др.

Кроме того, выявлены нарушения арбитражными управляющими трудовых прав граждан.

Органами прокуратуры города внесено 25 представлений арбитражным управляющим и в саморегулируемые организации арбитражных управляющих.

По данным Государственной инспекции труда в городе Москве, за 2018 год наиболее частыми нарушениями, которые допускаются работодателями, остаются нарушения, связанные с оплатой труда; нарушения, связанные с оформлением трудовых отношений; нарушения требований охраны труда.

За 2018 год Инспекцией проведено 4953 проверки. По результатам мер, принятых Государственной инспекцией труда в городе



Москве, погашена задолженность по заработной плате 1 130 144,13 рубля в отношении 10 681 работника.

Основными видами происшедших несчастных случаев (далее – н/с) за 12 месяцев 2018 года явились:

- падение с высоты (130 н/с) – 29% от общего количества несчастных случаев на производстве;
- воздействие движущихся механизмов (81 н/с) – 18 %;
- падение, обрушение, обвалы предметов, материалов, земли и т. д. (65 н/с) – 15%.

Указанные причины травматизма в хозяйствующих субъектах города Москвы в 2018 году в большей степени являются организационными и возникают вследствие плохой организации труда и низкой правовой культуры работников и работодателей.

Общая сумма наложенных штрафов за 2018 год составила более 248 млн рублей. Общая сумма административных штрафов, взысканных Государственной инспекцией труда в городе Москве за 2018 год с юридических и должностных лиц, увеличилась на 11,35 % по сравнению с 2017 годом и составила более 240 млн рублей.

В связи с увеличением пенсионного возраста граждан увеличился риск нарушения трудовых прав в отношении граждан предпенсионного возраста, что было учтено законодателем путем установления уголовной ответственности за необоснованный отказ в приеме на работу или увольнение.

Государственной инспекцией труда в городе Москве создана и функционирует «горячая линия» для защиты трудовых прав работников предпенсионного возраста.

Сегодня работник предпенсионного возраста может позвонить по специально выделенному телефону инспекции (499)725-16-30 и пожаловаться на нарушение его трудовых

прав. Горячая линия работает ежедневно с 9 часов 15 минут до 18 часов 00 минут, кроме того ведется запись звонков в воскресные праздничные дни, которые впоследствии обрабатываются инспекторами. Специалисты инспекции дают разъяснения, как лучше поступить в той или иной ситуации связанной с нарушением трудовых прав граждан предпенсионного возраста.

Ситуация с соблюдением трудовых прав в городе Москве ежегодно находит свое отражение в итоговых докладах уполномоченного с рекомендациями.

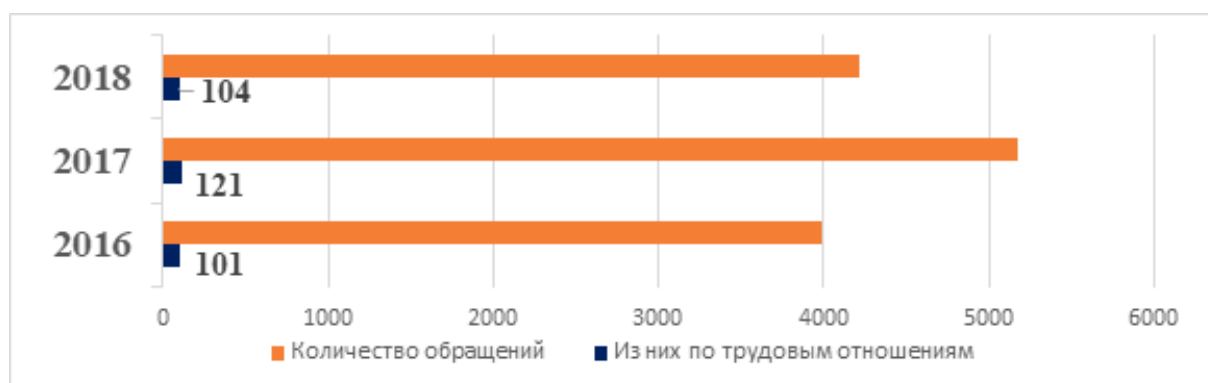
Московский омбудсмен взаимодействует с государственными и общественными институтами, регулярно рассматривает обращения и жалобы в сфере трудовых отношений.

Доля вопросов относительно реализации права на труд составляет ежегодно не более 3% от общего количества рассматриваемых вопросов, поставленных в жалобах и обращениях.

По жалобам о нарушении трудовых прав по инициативе уполномоченного организуются и проводятся проверки контрольных и надзорных органов.

По некоторым обращениям даются правовые консультации в соответствии с положениями Закона г. Москвы от 15 апреля 2009 г. № 6 «Об Уполномоченном по правам человека в городе Москве» о необходимости правового просвещения и разъяснения гражданам форм и способов защиты своих прав.

Тематика вопросов в обращениях граждан в сфере труда к уполномоченному крайне разнообразна, как разнообразна и многогранна сама сфера трудовых отношений, это и вопросы заключения (расторжения) трудовых договоров, вознаграждения за труд, охраны труда, вопросы, касающиеся разрешения трудовых споров, дисциплинарных взысканий, занятости населения, невыплаты пособий и других.



Так, например, к уполномоченному обратилась общественная организация помощи беженцам и мигрантам «Гражданское содействие» в интересах многодетной супружеской пары, граждан Российской Федерации, по поводу нарушения их трудовых прав со стороны работодателя – Хлебокомбината АО «Черкизово» в части невыплаты заработной платы на срок более 3-4 месяцев, что вынудило супругов уволиться по собственному желанию.

При увольнении работники-супруги не получили окончательный расчет, в нарушение требований ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которым работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

По инициативе уполномоченного была организована прокурорская проверка и выявлена общая задолженность по выплате заработной платы перед всеми работниками, в том числе уволенными, на сумму 26,8 млн руб.

Преображенской межрайонной прокуратурой было внесено представление об устранении нарушений требований трудового законодательства, а также вынесены постановления о возбуждении дел об административном правонарушении по ч. 6 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) в отношении АО «Черкизово» и его должностного лица, которые направлены в Государственную инспекцию труда в г. Москве для рассмотрения.

Соответствующие материалы в порядке ст. 37 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации направлены в следственные органы. По результатам их рассмотрения Следственным управлением по Восточному административному округу Главного следственного управления Следственного комитета Российской Федерации по г. Москве возбуждено уголовное дело в отношении должностных лиц АО «Черкизово» по признакам состава преступления, предусмотренного ч. 2 ст. 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации.

По состоянию на январь 2019 года задолженность перед работниками АО «Черкизово» погашена в полном объеме.

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН, РАБОТАЮЩИХ БЕЗ НАДЛЕЖАЩЕГО ОФОРМЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В соответствии со ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) под трудовыми отношениями понимаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Единственным официальным подтверждением наличия трудовых отношений между работником и работодателем является заключенный между сторонами трудовой договор.

Зачастую вместо заключения трудового договора работодателями предлагается заключать гражданско-правовые договоры (договор подряда, договор оказания услуг), поскольку в этом случае работодатель несет меньшую финансовую ответственность.

Однако в силу ст. 15 ТК РФ заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Нарушение данного требования закона влечет для работодателя административную ответственность, предусмотренную ст. 5.27 КоАП РФ.

Отсутствие заключенного трудового договора фактически делает работника незащищенным при осуществлении им трудовой деятельности и не порождает у работодателя предусмотренных ст. 22 ТК РФ обязанностей, в том числе по:

- обеспечению безопасных условий труда и обеспечению оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- удовлетворению бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей;
- обязательному социальному страхованию работников;
- возмещению вреда, причиненного ра-

ботнику в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;

- выплате в полном размере причитающейся заработной платы в сроки, установленные законом и локальными актами (не менее двух раз в месяц);

- представлению отпусков;

- перечислению взносов в государственные фонды;

- исполнению иных обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством.

Суды, как правило, критически оценивают доводы работодателя, учитывая, что работник является менее защищенной стороной в споре.

В соответствии со ст. 19.1 ТК РФ неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Установление факта наличия трудовых отношений является основанием для проведения проверок работодателя со стороны налоговых и правоохранительных органов, а также Государственной инспекцией труда в г. Москве.

В период с 2017 года по истекший период 2018-го в органы прокуратуры города Москвы поступило 742 обращения граждан о ненадлежащем оформлении с ними трудовых отношений.

Всего органами прокуратуры города в связи с ненадлежащим оформлением трудовых отношений внесено 40 представлений, по результатам рассмотрения которых к дисциплинарной ответственности привлечено 30 должностных лиц.

По результатам исполнения работодателями выданных Государственной инспекцией труда в городе Москве предписаний о признании гражданско-правовых договоров фактически регулирующими трудовые отношения в 2018 году заключено 44 трудовых договора.

Прокурорами возбуждено 101 дело об административном правонарушении по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ и 2 дела по ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ.

В суды направлено 21 исковое заявление об установлении фактов наличия трудовых отношений, внесении записей в трудовую книжку, из рассмотренных исков 14 удовлетворено.

В целях профилактики легализации трудовых отношений прокуратурой города разработана и размещена на официальном сайте брошюра «Памятка гражданам, столкнувшимся с отказом работодателя в заключении трудового договора», которая также направлена в прокуратуры округов и специализированные прокуратуры для дальнейшего распространения.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

В целях повышения эффективности защиты трудовых прав граждан представляется возможным обсудить предложения Государственной инспекции труда в городе Москве по совершенствованию трудового законодательства в части усиления ответственности недобросовестных работодателей.

В настоящее время недобросовестные работодатели очень часто применяют тактику и не представляют инспектору необходимые для проведения проверки документы. В случае воспрепятствования проведению проверки инспектор обязан составить протокол о привлечении к административной ответственности по ст. 19.4.1 КоАП РФ и направить его в суд для принятия решения. За воспрепятствование проведению проверки предусмотрен административный штраф: на должностных лиц в размере от пяти до десяти тысяч рублей; на юридических лиц – от двадцати до пятидесяти тысяч рублей,

Сложившаяся практика работы показывает, что недобросовестные работодатели часто используют тактику непредоставления необходимых документов и информации и тем самым препятствуют проведению проверки, пытаясь скрыть задолженность по заработной плате.

Предусмотренные данной статьей КоАП РФ размеры административных штрафов за воспрепятствование органам федерального надзора незначительны и явно недостаточны. Размер задолженности по заработной плате в подавляющем большинстве случаев явно не сопоставим с размерами штрафных санкций. Кроме того, в случае фиксации инспекцией задолженности, за невыплату заработной платы предусмотрены более жесткие меры административной ответственности: более значительный размер штрафов, риски дисквалификации руководителей организации

и уголовная ответственность при невыплате заработной платы более 2-х месяцев.

Действующие нормы законодательства позволяют недобросовестным работодателям не исполнять требования государственной инспекции труда и уходить от ответственности.

Если в 2016 году инспекторами были составлены и направлены в суд для привлечения к административной ответственности по ст. 19.4.1 КоАП РФ 192 таких протокола, то по итогам 2017 года таких протоколов в мировые суды был направлен уже 1071 (или в 5,6 раза больше), в 2018 году был направлен 1001 протокол.

Таким образом, в качестве дополнительных гарантий по выплате заработной платы необходимо, на наш взгляд, совершенствовать действующее законодательство РФ и ужесточать санкции по ст. 19.4.1 КоАП РФ.

Еще одной актуальной проблемой, на которой хочется заострить внимание, это сложившаяся судебная практика по применению статьи 5.27 КоАП РФ. В настоящее время суды воздерживаются от применения административной санкции в виде дисквалификации лиц, виновных в неоднократном нарушении трудового законодательства, а ограничиваются лишь наложением административных штрафов.

В 2017 году было оформлено и направлено в судебные органы для принятия решения 18 протоколов по ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ, за ана-

логичный период 2018-го было составлено и направлено в суды для принятия решения 15 протоколов. Ни по одному из направленных 33 протоколов суды не применили административного наложения в виде дисквалификации.

Кроме того, по мнению Государственной инспекции труда в городе Москве, с целью снижения уровня социальной напряженности в качестве дополнительных гарантий по выплате заработной платы необходимо:

- проработать механизм страхования работодателями рисков по несвоевременной выплате заработной платы по аналогии с действующим сегодня механизмом страхования банковских вкладов физических лиц;

- предусмотреть финансовую ответственность учредителей организации, не выплачивающей заработную плату работникам;

- придать предписанию Государственной инспекции труда об устранении нарушений в части выплаты задолженности по заработной плате работников статус исполнительного документа.

«Добиться поставленных целей мы сможем, разумеется, только объединяя усилия, только вместе, при сплоченности общества, готовности всех нас, всех граждан России достигать успехов в конкретных делах» (из Послания Президента Российской Федерации В. В. Путина Федеральному Собранию Российской Федерации 20 февраля 2019 г.).

ОХРАНА ТРУДА КАК ВАЖНОЕ УСЛОВИЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОБЛЮДЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН



Александр Михайлович Капустин,
уполномоченный по правам человека
в Смоленской области

Вопрос охраны труда на сегодняшний день стоит очень остро. В мире более 2,3 миллиона людей погибают на рабочем месте, а более 300 миллионов получают производственные травмы. По данным Всемирной организации здравоохранения, состояние здоровья человека только на 8–10% зависит от функционирования системы здравоохранения, приблизительно на 30% — от наследственных факторов и на 30% — от условий жизни и работы. В докладе Международной организации труда (далее — МОТ) утверждается, что государство должно быть заинтересовано в сохранении жизни и здоровья работников, так как более трети сознательной жизни они проводят на рабочем месте.

Во всех стандартах МОТ, посвященных охране труда, обозначены три основных следующих правила:

- труд должен осуществляться в условиях здоровой и безопасной производственной среды;
- условия труда не должны причинять ущерб здоровью работника и унижать его человеческое достоинство;
- труд должен предоставлять реальную возможность для развития личности, самореализации и служения обществу.

Конституция Российской Федерации в качестве одного из основных прав граждан закрепила право на охрану здоровья (статья 41). Производным от него является право работника на здоровые и безопасные условия труда, закрепленные в статье 37 Конституции Российской Федерации. Позиция признания здоровья как высшего национального приоритета государства находит отражение в Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года. В документе подчеркивается, что формирование здорового образа жизни должно стать важнейшим направлением государственной по-

литики. Поэтому снижение смертности и травматизма от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, профилактика и своевременное выявление профессиональных заболеваний, разработка и реализация мероприятий по улучшению условий и охраны труда должны стать приоритетным направлением.

Необходимым условием успешного решения комплекса проблем охраны труда, профилактики производственного травматизма, профессиональных заболеваний является повышение уровня знаний по этим вопросам руководящего состава и работников, а также усиление ответственности, предусмотренной действующим законодательством.

В своем выступлении на встрече с профсоюзными организациями Президент Российской Федерации В. В. Путин отмечал: «Легче и дешевле вкладывать деньги в обеспечение безопасности труда, чем в ликвидацию последствий тех трагедий, которые могут произойти или происходят в результате невнимательного отношения к этим проблемам». Данная позиция главы государства и в настоящее время сохраняет свою актуаль-

ность. К сожалению, как показывает практика, со стороны работодателей вопросам охраны труда не уделяется достаточного внимания.

Сегодня существуют различные подходы к классификации причин производственного травматизма. На законодательном уровне классификация не определена. Вместе с тем принято выделять следующие причины производственного травматизма:

1) *Технические причины* (несовершенство происходящего технологического процесса; неисправности механизмов, машин, инструментов и приспособлений).

2) *Санитарно-гигиенические причины* (несоблюдение требований санитарных норм: шум, вибрация, недостаточная освещенность помещений и рабочих мест и т. д.).

3) *Организационные причины* (низкий уровень производственной и трудовой дисциплины; несоблюдение техники безопасности работниками; недостатки в обучении безопасным методам труда; недостатки в организации групповых работ; слабый надзор за опасными работами; использование машин, механизмов и инструмента не по назначению).

4) *Психофизиологические причины* (нахождение работника на рабочем месте в состоянии алкогольного или токсического опьянения; плохого самочувствия переутомления; умышленное нанесением травм самому себе или другому работнику).

Следует отметить, что только системный анализ вышеуказанных причин позволит избежать производственного травматизма.

Данные по производственному травматизму в Смоленской области показывают, что за 2018 год осуществлено расследование 57 несчастных случаев, из них 34 несчастных случая связаны с производством и 23 несчастных случая не связаны с производством.

Из несчастных случаев, связанных с производством:

- 1 групповой несчастный случай (с 2-мя погибшими работниками);

- 10 несчастных случаев со смертельным исходом;

- 23 тяжелых несчастных случая.

В сравнении с 2017 годом количество погибших работников в 2018-м не изменилось (12 работников).

Из несчастных случаев, не связанных с производством, все 23 – со смертельным исходом. Причинами несчастных случаев, квалифицированных в 2018 году как не связанные с производ-

ством, явились:

- общее заболевание (17);

- самоубийство (4);

- отсутствие трудовых отношений (1);

- нарушение работником дисциплины труда (1).

Следует отметить, что в общей статистике смертельного производственного травматизма за 2018 год в 70-ти процентах случаев зафиксирована смерть на рабочем месте от общих заболеваний (как правило, заболевания сердца и кровеносно-сосудистой системы). Аналогичная ситуация наблюдалась и в 2017 году. Однако при этом средний возраст умерших на рабочем месте в 2017 году составил 54 года, в 2018 году – 49 лет.

При анализе причин несчастных случаев на производстве в 2018 году установлено, что большинство из них происходит вследствие неудовлетворительной организации производства работ (25% от всех произошедших несчастных случаев). Остальные несчастные случаи происходили по причине неудовлетворительного технического состояния зданий, сооружений, территорий, вследствие нарушения работником трудового распорядка и дисциплины труда; вследствие несовершенства технологического процесса, а также по иным причинам технического и организационного характера.

Основными видами несчастных случаев, произошедших в 2018 году, являются:

- воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей, машин и т. д. (10);

- падение пострадавшего с высоты (7);

- транспортные происшествия (7);

- падение, обрушение, обвалы предметов, материалов, земли (6);

- воздействие электрического тока (2);

- воздействие дыма, огня (1);

- утопление (1).

Самой травмоопасной отраслью традиционно является обрабатывающее производство. Однако в 2018 году наряду с организациями, относящимися к сфере обрабатывающего производства, увеличилось количество несчастных случаев в организациях, занимающихся грузовыми транспортными перевозками.

Ввиду того, что одной из причин несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями, произошедших на территории Смоленской области в 2018 году, 42% несчастных случаев обусловлены типичными причинами организационного характера (неудовлетворительная организация производства работ и нарушение

работниками трудового распорядка и дисциплины труда), следует уделить особое внимание созданию и обеспечению функционирования службы управления охраны труда (СУОТ).

Вопрос создания и обеспечения функционирования службы управления охраны труда, как показывает практика, актуален не только на предприятиях Смоленской области, но и в целом в Российской Федерации.

Действующим законодательством (статья 209 и 212 Трудового кодекса Российской Федерации) установлена обязанность работодателя по обеспечению функционирования СУОТ. Требования по ее формированию определены Приказом Минтруда России от 19 августа 2016 г. № 438-н «Об утверждении типового Положения о системе управления охраной труда».

Наличие Положения о службе управления охраны труда является обязательным для всех организаций. Требования службы управления охраны труда обязательны для всех работников, работающих у работодателя, а также являются обязательными для всех иных лиц, находящихся на территории, в зданиях и сооружениях работодателя.

В Положение о службе управления охраны труда в обязательном порядке включаются:

- политика работодателя в области охраны труда;
- цели работодателя в области охраны труда;
- обеспечение функционирования службы охраны труда (распределение обязанностей в сфере охраны труда между должностными лицами работодателя);
- процедуры, направленные на достижение целей работодателя в области охраны труда.

Следует отметить, что одной из основных является процедура управления профессиональными рисками. С целью организации данной процедуры работодатель, исходя из специфики своей деятельности, устанавливает (определяет) порядок реализации следующих мероприятий по управлению профессиональными рисками:

- а) выявление опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков.

Работодатель определяет (выявляет) перечень опасностей, характерных для специфики его деятельности. Типовым положением о СУОТ предложены категории опасностей:

- механические опасности (например, опасность падения, опасность удара, опасность затягивания в подвижные части машин и меха-

низмов, опасность наматывания волос, частей одежды и т. д.);

- электрические опасности (опасность поражения электростатическим зарядом, опасность поражения электрической дугой и т. д.);

- термические опасности (опасность ожога при контакте незащищенных частей тела с поверхностью предметов, имеющих высокую температуру, опасность ожога от воздействия открытого пламени и т. д.);

- опасности, связанные с воздействием химического фактора (опасность от вдыхания паров вредных жидкостей, газов, пыли, тумана, дыма, опасность образования токсичных паров при нагревании и т. д.);

- опасности, связанные с воздействием тяжести и напряженности трудового процесса (опасность, связанная с перемещением груза вручную, опасность, связанная с рабочей позой и т. д.);

- опасности, связанные с воздействием шума;

- опасности, связанные с воздействием вибрации;

- опасности, связанные с воздействием животных;

- и другие опасности.

К мерам по исключению или снижению уровня профессиональных рисков относятся:

- а) исключение опасной работы (процедуры);
- б) замена опасной работы (процедуры) менее опасной;
- в) реализация инженерных (технических) методов ограничения риска воздействия опасностей на работников;
- г) реализация административных методов ограничения времени воздействия опасностей на работников;
- д) использование средств индивидуальной защиты;
- е) страхование профессионального риска.

Как показывает практика, к сожалению, значительная часть работодателей не принимает во внимание вышеуказанные риски. Внедрение системы управления охраны труда фактически осуществляется, как правило, после имевшего место несчастного случая, либо после проведения контрольно-надзорных мероприятий в отношении работодателя. Нежелание работодателя нести расходы на охрану труда является основной причиной отказа от системы управления охраной труда. Безусловно, улучшение условий и охраны труда требует значительных вложений, но именно улучшение условий труда, направленных на обеспечение его безопасности, способствует соблюдению трудовых прав работников.



В настоящее время помимо основных мероприятий по снижению производственного травматизма (организационных, технических, административных и др.) следует рассматривать применение риск-ориентированного подхода, основанного на вероятности причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и опасных производственных факторов при исполнении работником трудовых обязанностей.

Представляется важным понимание того, что охрана труда — это та область, где необходимо сотрудничество социальных партнеров. Требование того, чтобы компетентные органы консультировались с представительными организациями работодателей и работников по вопросам разработки и реализации политики безопасности труда и соответствующих мер, подразумевает активное участие заинтересованных социальных партнеров. Такой диалог по вопросам охраны труда имеет важнейшее значение для эффективного процесса принятия законодательства.

Безусловно, ответственность за соблюдение и уважение прав работников несут, в первую очередь, работодатели. Профилактика и предупреждение несчастных случаев должны являться неотъемлемой частью их деятельности. Одна из основных их обязанностей в том, что касается охраны труда, заключается в создании безопасной и здоровой производственной среды путем принятия защитных и профилактических мер, оценки рисков, использования средств защиты, предоставления необходимой информации, организации обучения и обеспечения участия работников в разработке и реализации предупредительных мер.

Говоря о правах и обязанностях работников в области охраны труда, можно выделить в качестве основных следующие:

- право участвовать в управлении и руководстве мерами по охране труда на рабочем месте, включая право на создание организаций и избрание своих представителей в комиссии по охране труда, а также право на получение соответствующей подготовки и информации о присутствующих на рабочем месте опасностях и рисках и мерах их предотвращения;
 - право на защиту от увольнения и неправомерных действий по причине их участия в осуществлении вышеупомянутых мер;
 - право отказаться от работы и не выполнять требование вернуться в случае возникновения неминуемой и серьезной угрозы для их здоровья и жизни, а также право на защиту от неправомерных действий, последовавших после такого отказа от работы;
 - право работников участвовать в принятии решений и иметь своих представителей на всех соответствующих уровнях.
- Каждое право подразумевает и наличие определенных обязанностей. В частности:
- соблюдать порядок и правила охраны труда, в том числе использовать средства индивидуальной защиты;
 - проходить обучение по вопросам охраны труда и участвовать в соответствующей информационно-разъяснительной работе;
 - сотрудничать со своими работодателями в том, что касается мер по охране труда;
 - информировать своего непосредственного руководителя об отказе от работы в случае воз-



никновения неминуемой и серьезной угрозы для их здоровья и жизни, а также о причинах такой угрозы.

Правовое значение охраны труда состоит в том, что:

- она способствует обеспечению работникам охраны жизни, здоровья и достоинства в процессе трудовой деятельности, работе по способностям с учетом тяжести условий труда, физиологических особенностей женского организма, его материнской функции, семейных обязанностей работников, а также психофизиологических особенностей организма несовершеннолетних, уровня трудоспособности инвалидов;

- правовой статус гражданина включает основное его право на охрану труда и юридические статутные гарантии этого права не только в процессе трудовой деятельности, но и при приеме на работу лиц, требующих особой защиты. Так, нельзя принимать женщин, несовершеннолетних до 18 лет на противопоказанные для них по медицинским основаниям работы.

Охрана труда способствует выявлению и изучению возможных причин производственных несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий, взрывов, пожаров и разрабатывает систему мероприятий и требований с целью устранения этих причин и создания, безопасных и благоприятных для человека условий труда. Сложность стоящих перед охраной труда задач требует использования достижений и выводов многих научных дисциплин, прямо или косвенно связанных с задачами создания здоровых и безопасных условий труда.

Так как главным объектом охраны труда является человек в процессе труда, то при разработке требований производственной санитарии используются результаты исследований ряда медицинских и биологических дисциплин. Особо тесная связь существует между охраной труда, научной организацией труда, эргономикой, инженерной психологией и технической эстетикой.

Принимая во внимание большую социальную значимость рассматриваемого вопроса, необходимо осознавать, что охрана труда является важнейшим элементом трудового правоотношения работника и работодателя, по которому на работодателя возлагаются обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а работник обязан соблюдать требования охраны труда. Вне всякого сомнения, без преувеличения можно говорить о том, что охрана труда — это неотъемлемое условие соблюдения трудовых прав граждан. В этой связи сегодня представляются актуальными:

- совершенствование государственной системы охраны труда, включая законодательство, порядок правоприменения, информационно-разъяснительную работу и обучение, инспектирование и мониторинг;

- внедрение современных систем управления охраной труда;

- модернизация систем выплаты возмещений работникам при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях с заменой устаревшей системы компенсаций за работу в опасных условиях новым подходом, основанным на предупреждении и профилактике.

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ТРУД



Татьяна Владимировна Журик,
уполномоченный по правам человека
в Саратовской области

В Российской Федерации каждый имеет право на труд, на вознаграждение за труд, а также право на защиту от безработицы. Труд – одно из составляющих условий всей человеческой жизни, основа становления общества, предоставляющая возможность создать для каждого достойный стандарт жизни. Право гражданина на труд является важнейшим конституционным правом, поскольку его реализация создает материальное благополучие, обеспечивающее достойное существование человека, его семьи и всего общества в целом.

Вместе с тем современные экономические условия, уровень развития производства препятствуют полноценной реализации гражданами указанного права. Существенную группу обращений граждан к уполномоченному по правам человека в Саратовской области по вопросам нарушения трудовых прав составляют обращения, касающиеся вопросов трудоустройства различных категорий населения. С подобными проблемами сталкиваются инвалиды, лица, освобожденные из мест лишения свободы, нелегальные работники и др.: ущемление прав работника на труд осуществляется по различным мотивам, не связанным с его деловыми и профессиональными качествами.

Анализ обращений граждан к уполномоченному, взаимодействие с общественными организациями инвалидов показывает, что одной из главных проблем, с которыми сталкиваются лица с ограниченными возможностями здоровья, является проблема трудоустройства. Согласно официальной информации на территории Саратовской области проживает 136,5 тыс. инвалидов, из них 45,5 тыс. человек в трудоспособном возрасте. Трудовую деятельность осуществляют 10 тыс. граждан с инвалидностью,

что составляет 22,1 % от общей численности инвалидов трудоспособного возраста¹.

К причинам, по которым только пятая часть трудоспособных граждан с инвалидностью реализует свое право на труд, можно отнести нарушения работодателями законодательства в части несоблюдения норм по количеству квотированных рабочих мест для инвалидов, а также трудоустройство на эти места лиц, не имеющих инвалидность.

К уполномоченному обратился молодой человек 29 лет, инвалид детства, имеющий третью рабочую группу инвалидности с просьбой помочь ему трудоустроиться. В обращении он указал, что имеет очное среднеспециальное образование и заочное высшее образование, а также небольшой стаж работы по своей специальности «Документоведение и архивоведение». Сейчас вновь желает трудоустроиться, хочет «быть полезным стране». Заявитель пояснил, что он четвертый раз зарегистрирован на бирже труда, где ему не могут предложить работу по специальности. Его направляют в организацию, имеющую две вакансии для инвалидов, но там ему уже дважды отказали в приеме на работу, сослав-

¹ Письмо Министерства занятости, труда и миграции Саратовской области, исх. № 03-01-19/6095 от 14.12.2018.



шись на ограничения в карте реабилитации, а на словах пояснили, что сомневаются, что инвалид справится в работой. Вместе с тем со схожими обязанностями по предыдущему месту работы он справлялся. Со своей проблемой молодой человек обратился к уполномоченному: «...Президентская программа по квотированию мест для инвалидов (даже с высшим образованием) в Саратове не работает. Какими же здоровыми и полноценными должны быть инвалиды, чтобы соответствовать таким запросам работодателей (по квоте)?»

В 2018 году в Саратовской области было квотировано 6327 рабочих мест для граждан, имеющих инвалидность, из них по состоянию на 1 декабря 2018 года 3842 рабочих места заняты, 2485 рабочих мест вакантны².

Проблема трудоустройства инвалидов и квотирования рабочих мест является не новой, и ранее поднималась уполномоченным. Квотируемые рабочие места для инвалидов зачастую не учитывают их психофизические и иные возможности и не ориентированы на инвалидов, имеющих значительные ограничения по состоянию здоровья и нуждающихся в специально оборудованных (оснащенных) рабочих местах.

Существенно поменять сложившуюся ситуацию в сфере квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов возможно путем совершенствования механизма квотирования и внесения соответствующих изменений в законодательство в части установления понятия соблюдения работодателями квоты для приема на работу инвалидов, либо путем фактического приема инвалидов на работу, либо внесения компенсационной выплаты в специально созданные фонды содействия трудоустройству инвалидов. Такие предложения уполномоченным по правам человека в Саратовской области совместно с общественными организациями инвалидов и органами занятости населения в 2017

году были подготовлены и направлены Уполномоченному по правам человека в Российской Федерации Т. Н. Москальковой.

Федеральный Уполномоченный проинформировал Минтруд России о данной проблеме и необходимости ее скорейшего решения. Минтруд России учел предложенные рекомендации в Распоряжении Правительства РФ от 10 мая 2017 г. № 893-р, утвердившем План мероприятий по повышению уровня занятости инвалидов на 2017–2020 годы. В частности, План предусматривает разработку проекта федерального закона о совершенствовании механизма квотирования рабочих мест для инвалидов в части установления понятия соблюдения работодателями квоты для приема на работу инвалидов; оптимизации деятельности по выявлению несоблюдения работодателями квоты; повышения гибкости исполнения квоты, со сроком исполнения – сентябрь 2017 года.

По состоянию на февраль 2019 года Минтруд России подготовил проект Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях совершенствования регулирования вопросов квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов», однако до настоящего времени он не внесен на рассмотрение в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации. Вместе с тем принятие закона по данному вопросу позволило бы улучшить ситуацию с реализацией лицами с ограниченными возможностями здоровья права на труд.

Одновременно необходимо принимать меры по повышению эффективности реализации контрольных полномочий в сфере соблюдения трудовых прав инвалидов. Важно консолидировать усилия всего общества, выстроить эффективные механизмы взаимодействия органов занятости, учреждений медико-социальной экспертизы, волонтерских организаций, работодателей и наставников в целях трудоустройства незанятых инвалидов, обеспечения их профессиональной адаптации и стабильной занятости, а также обеспечения свободного доступа к социальным лифтам.

К уполномоченному обращаются лица, освободившиеся из исправительных учреждений, также столкнувшиеся с трудностями в поиске работы. Работодатели неохотно берут на работу граждан, имеющих судимость. Вопрос социальной адаптации лиц, освободившихся из мест лишения свободы, является актуальным как для Саратовской области, так и для других субъектов

² Письмо Министерства занятости, труда и миграции Саратовской области, исх. № 03-01-19/6095 от 14.12.2018.

РФ. Анализ показывает, что в среднем каждое третье преступление совершается лицами, ранее уже совершавшими преступления, и одной из причин рецидивной преступности является ненадлежащее решение вопросов трудоустройства таких граждан.

В Саратовской области действует Положение о порядке предоставления субсидии из областного бюджета на возмещение затрат работодателей, связанных с реализацией мероприятий по содействию в трудоустройстве граждан, освобожденных из мест лишения свободы в рамках подпрограммы «Содействие занятости населения и социальная поддержка безработных граждан» государственной программы Саратовской области «Содействие занятости населения, совершенствование социально-трудовых отношений и регулирование трудовой миграции в Саратовской области до 2020 года», утвержденной Постановлением Правительства Саратовской области от 3 октября 2013 года № 525-П.

В 2018 году из учреждений УФСИН России по Саратовской области (за 9 мес.) освобождено 2848 осужденных. Однако для учета количества трудоустроенных лиц данной категории учитываются лишь лица, обратившиеся в органы занятости за содействием в трудоустройстве. Статистика по количеству трудоустроенных граждан от общего числа освобожденных из мест лишения свободы отсутствует. В 2018 году за трудоустройством обратилось 146 освобожденных граждан, из них трудоустроено 82 человека (в 2017 году в органы занятости за содействием в трудоустройстве обратилось 219 освобожденных граждан, из них трудоустроено 111 человек). Приведенные цифры говорят о снижении численности граждан из числа освобожденных из мест лишения свободы, обратившихся в службу занятости по вопросам оказания им содействия в трудоустройстве. Одной из причин такого положения является недостаточная эффективность оказываемых услуг по поиску подходящей работы.

Полагается целесообразным также рассмотрение возможности применения в Саратовской области опыта некоторых субъектов Российской Федерации по квотированию рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите, а также лиц, освобожденных из мест лишения свободы; экономическому стимулированию работодателей, путем предоставления льгот по уплате налогов и сборов (например, Закон Пермской области от 5 ноября 2004 г. № 1689-344 (ред. от 13 сентября 2016 г.) «О квотировании

рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы»).

Решение вопроса трудовой занятости лиц, освобожденных из мест лишения свободы, многоаспектно: проблематика связана не только с нежеланием работодателей трудоустраивать данную категорию лиц, но и с низкой мотивацией к труду последних, нежеланием трудоустраиваться, в том числе ввиду неудовлетворительного состояния здоровья, отсутствия у них профессиональных навыков, длительного перерыва в работе, низкой социальной активности и правовой неосведомленности.

В феврале 2018 года депутатами Саратовской областной Думы поддержан законопроект уполномоченного по правам человека в Саратовской области «О внесении изменений в Закон Саратовской области “Об оказании бесплатной юридической помощи в Саратовской области”» (Закон Саратовской области от 28 февраля 2018 г. № 10-ЗСО «О внесении изменений в Закон Саратовской области “Об оказании бесплатной юридической помощи в Саратовской области”»). Право на получение бесплатной юридической помощи на территории Саратовской области в рамках государственной системы бесплатной юридической помощи было предоставлено, в частности, лицам, освобожденным из мест лишения свободы, в течение трех месяцев со дня освобождения, если они обращаются за оказанием бесплатной юридической помощи по вопросам трудоустройства, пенсионного обеспечения, социальной защиты и жилищного законодательства.

Работа с обращениями граждан, поступающими к уполномоченному, показывает, что еще одной проблемой в сфере защиты трудовых прав граждан является нелегальная занятость. К уполномоченному обращаются жители Саратовской области, осуществляющие трудовую деятельность без оформления трудового договора, сталкивающиеся из-за этого с задержкой, а зачастую и полной невыплатой заработной платы, отказами в предоставлении выходных дней и отпусков, неоплатой периодов временной нетрудоспособности. В большинстве случаев подобные нарушения допускаются работодателями — индивидуальными предпринимателями либо мелкими предприятиями, осуществляющими деятельность в сфере торговли, услуг, строительства, общественного питания. Так, жительница г. Саратова сообщила уполномоченному, что, неофициально работая продавцом, в результате травмы не смогла выйти на работу. Предупредив

работодателя о своей болезни, она не только получила ответ о том, что уволена, но и осталась без заработной платы за отработанное время.

С одной стороны, в условиях дефицита рабочих мест, соглашаясь на нелегальную занятость, работники реализуют право на труд, но с другой стороны — сталкиваются с нарушениями трудовых прав на достойную заработную плату, отдых, безопасные условия и многими другими. Об актуальности вопроса также свидетельствуют результаты опроса, который проводится уполномоченным. Так, 65 % опрошенных отметили, что им известно о случаях нелегальной занятости.

В ноябре 2018 года эта тема была обсуждена на заседании Общественного совета при уполномоченном — «Нелегальная занятость: негативные последствия для работников». В обсуждении актуального вопроса участвовали уполномоченный по правам предпринимателей в Саратовской области, представители профильного министерства области, надзорных органов, налоговой службы, профсоюзов и других общественных организаций.

По данным статистики за период 2015–2017 годов, доля занятых в неформальном секторе в области снизилась на 2,8 процентных пункта. Однако уровень неформальной занятости в области по-прежнему остается достаточно высоким — 24,8% от общей численности занятых в экономике (выше, чем по России — 19,8% и в среднем по ПФО — 20,7%). По итогам реализации Плана мероприятий, направленных на выявление и легализацию трудовых отношений, стимулирование работодателей к легальному оформлению трудовых отношений с работниками, формирование негативного отношения к использованию теневых схем занятости в 2018 году в области было дополнительно легализовано 25,5 тысяч работников³.

Вместе с тем во многих случаях легализация носит временный характер, связанный с сезонностью многих видов работ, а также со значительной текучестью кадров в тех сферах деятельности, где наиболее распространена неформальная занятость (торговля, сельское хозяйство, транспортные перевозки, строительство и др.). В этих случаях работодатели часто после увольнения легализованного работника не всегда официально оформляют нового работника, в связи с чем эти категории требуют постоянного контроля.

³ Письмо Министерства занятости, труда и миграции Саратовской области, исх. № 08-02-19/684 от 14.02.2019.



Мониторинг проблемы показал, что до настоящего времени на федеральном уровне отсутствует какая-либо правовая база, регулирующая «теневую» экономику: терминология, разновидности, методы и способы минимизации ее негативных последствий для человека, общества и государства, и, как следствие, конкретные полномочия органов государственной власти, в том числе на уровне субъектов Российской Федерации.

Работа по снижению неформальной занятости затрагивает несколько сфер (трудовое законодательство, налоговое законодательство, законодательство о пенсионном, социальном и медицинском страховании, бюджетное законодательство), в связи с чем реализация данной работы возможна только в рамках эффективного межведомственного взаимодействия.

В целях повышения эффективности мероприятий, направленных на снижение теневого рынка труда, целесообразно наделить органы местного самоуправления дополнительными полномочиями по контролю в вопросах занятости, усилить санкции за незаконное предпринимательство, повысить мотивацию органов контроля и надзора к усилению контроля за недопущением фактов неформальной занятости и незаконного предпринимательства.

По мнению уполномоченного, именно возможность реализации гражданами конституционного права на труд в значительной степени сказывается на уровне их благополучия, возможности реализовывать свои жилищные и социальные права, в том числе на пенсионное обеспечение. И задача государства — недопущение предпосылок к нарушению трудовых прав граждан, создание гарантий их реализации и эффективных механизмов защиты.

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УПОЛНОМОЧЕННОГО ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА В КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Статья 37 Конституции Российской Федерации



Борис Мустафаевич Зумакулов,
уполномоченный по правам человека
в Кабардино-Балкарской Республике

Уполномоченный считает своей первейшей обязанностью защищать права граждан на труд, на достойную оплату своего труда, обеспечение занятости, на улучшение условий охраны труда.

Российская Федерация как социальное государство ведет политику создания условий, обеспечивающих достойную жизнь человека, законодательно закрепляет трудовые отношения, охраняет труд и здоровье людей, устанавливает гарантированный минимальный размер труда. В настоящее время в Кабардино-Балкарской Республике действует Государственная программа «Содействие занятости населения Кабардино-Балкарской Республики» на 2013–2020 годы, принятая Постановлением Правительства от 2 июля 2013 г. № 191-ПП.

К уполномоченному по правам человека в Кабардино-Балкарской Республике (далее — уполномоченный) ежегодно поступают жалобы по вопросам нарушения трудовых прав граждан, но в последние

годы наблюдается небольшое снижение их общего количества. На этом фоне в последнее два года немногоросло количество жалоб, возникших в результате ликвидации обанкротившихся предприятий и проведении мероприятий по сокращению штатной численности работников и нарушениям прав при приеме на работу.

В 2018 году в аппарат уполномоченного по вопросам соблюдения трудового законодательства поступили жалобы в интересах более 150 человек. Люди жаловались на незаконный отказ в приеме на работу, неправильное оформление приема и, как следствие, невыплаты или несвоевременные выплаты заработной платы, а также пособий и выплат при увольнении. Нередко работодатели при приеме на работу на част-

ных предприятиях соответствующим образом не заключают трудовые договоры или оформляют ненадлежащим образом. Практика рассмотрения некоторых подобных обращений показала, что граждане, работающие без оформления трудовых договоров, остаются без социальной поддержки, пенсионных отчислений и, как правило, увольняются по инициативе работодателя. Защита прав таких работников даже в судебном порядке становится проблематичной. Еще одним непозволительным нарушением трудовых прав граждан остается дискриминация по возрастному признаку. Речь идет не только о людях старшего возраста. Значительная часть выпускников, получивших специальности в колледжах, вузах, не могут трудоустроиться в республике. К примеру, пятеро из обратившихся к уполномоченному по поводу тщетных попыток устроиться на работу заявили, что работодатели при их обращении с заявлением о приеме на работу по различным основаниям выбрали тех, у кого возраст составлял 25–40 лет, имелся стаж работы.

Нередки случаи, когда в государственных и муниципальных учреждениях чиновники превышают свои полномочия, создают невыносимые условия для работы подчиненным, фактически вынуждая их уволиться. М. работала в муниципальном учреждении в качестве ведущего специалиста много лет, вновь назначенный руководитель, без объяснения причин, стал ее притеснять, предъявляя необоснованные претензии. Когда несколько коллег заступились за работника, преследованию подверглись и они. В результате часть коллектива обратилась к уполномоченному за защитой своих трудовых прав. Подобных жалоб в почте уполномоченного становится все больше, возможно по причине «оптимизации» деятельности государственных и муниципальных образований.

В целях своевременного выявления и пресечения нарушений трудовых прав, уполномоченный тесно взаимодействует, в рамках подписанных соглашений, с Прокуратурой Кабардино-Балкарской Республики, Государственной инспекцией труда в Кабардино-Балкарской Республике, государственными органами власти и муниципалитетами. Основная масса подобных обращений направлялась в эти органы.

По итогам их рассмотрения и принятых мер прокурорского реагирования в 2018 году только по заработной плате была ликвидирована задолженность работодателей в отношении 880 человек на общую сумму 49,0 млн рублей. К дисциплинарной ответственности привлечено 90 работодателей, нарушивших трудовое законодательство, 79 работодателей привлечены к административной ответственности, двое — к уголовной. Несмотря на это не удалось взыскать еще 26,0 млн рублей по заработной плате и около 14,0 млн. рублей других задолженностей. К сожалению, большая часть этих долгов возникла при сокращении рабочих мест, в основном в связи с ликвидацией предприятий ввиду банкротства.

Наиболее характерными примерами складывающейся ситуации служит положение дел на таких предприятиях, как одно из крупнейших предприятий республики «Кавказкабель», расположенном в Прохладненском районе, и Шахтостроительное управление ТВМК в г. Тырныаузе.

К началу 2018 года на «Кавказкабеле» уже несколько месяцев не получали заработную плату 640 работников. Общий долг по заработной плате составил свыше 27,0 млн рублей. Еще в начале 90-х предприятие было приватизировано рабочим коллективом, став частным. Даже в те годы завод был одним из самых успешно работающих в республике. В 2005 году там появился новый собственник, который скупил доли у акционеров и к 2010 году владел практически 100% всех акций. В 2012 году предприятие получило в банках под залог своего имущества кредиты в сумме 2,5 млрд рублей для погашения текущих расходов и впоследствии обанкротилось. Длительное время накапливающиеся долги перед работниками не погашались, что породило большое количество жалоб. За последние годы мерами, принятыми Правительством и надзорными, правоохранительными органами республики, удалось погасить задолженность перед работниками предприятия на сумму 115,0 млн рублей, долг еще в 26,0 млн рублей остается.

В Шахтостроительном управлении ТВМК такая же процедура банкротства, десяткам работников не выплачены долги по заработной плате и пособия, положенные при увольнении. К настоящему вре-

мени судебными решениями большинство работников удалось включить в списки кредиторов, идет длительная процедура, предполагается погашение долгов за счет реализации имущественных активов должника. Можно перечислить еще ряд подобных нарушений по подобным схемам. По данным Прокуратуры Кабардино-Балкарской Республики на начало 2019 года, свыше 200 предприятий находятся на стадии банкротства, и многие сотни бывших работников ждут своих денег.

К уполномоченному обратилась с жалобой на незаконное увольнение и невыплату заработной платы С. – сотрудник одного из известных научных учреждений в республике. Человек был уволен без получения соответствующих объяснений работника по поводу опоздания на работу, выяснения обстоятельств нарушения трудовой дисциплины, к тому же при этом длительное время заработная плата работнику не была выдана в полном объеме. Проведенной аппаратом уполномоченного проверкой были выявлены нарушения трудового законодательства. Соответствующее заключение уполномоченного направлено руководству учреждения. Одновременно информация направлялась в прокуратуру республики. В результате принятых мер, решение об увольнении и невыплата зарплаты были признаны незаконными и руководством учреждения права работника восстановлены.

От педагогического коллектива поступили жалобы на ликвидацию дошкольного отделения одной из средних школ в муниципальном образовании. Проведенной проверкой установлено, что отделение закрывается судебным решением, в связи с необеспечением в нем условий санитарно-гигиенических норм и безопасности. Обратившимся разъяснен порядок обжалования судебного решения. С администрацией муниципального района достигнуто соглашение о принятии мер к трудоустройству работников отделения и распределении детей в другие учреждения.

Наряду с этим существует большое количество фирм, предприятий, индивидуальных предпринимателей, которые используют наемный труд без соответствующего

оформления. Владельцы подобных производств не исполняют требования законодательства, и судьба нанятых работников целиком зависит от желания работодателя. Мы рекомендовали правоохранительным, налоговым, надзорным органам активизировать работу по выявлению и легализации их деятельности.

Снятию напряжения на рынке труда помогла бы реанимация промышленных предприятий, которые выпускали вполне конкурентоспособную продукцию. Достаточно сказать, что в 80-е годы продукция промышленных предприятий республики поставлялась более чем в 50 стран мира, в том числе в США и Японию, не говоря о том, что она была востребована отечественным военно-промышленным комплексом. Было бы полезно, чтобы руководство республики обратило внимание на необходимость восстановления традиционного кавказского предгорного садоводства и овощеводства в республике, на восстановление производства предметов народного промысла, подарочной и сувенирной продукции, тем более что есть надежда на возвращение республике имиджа туристической Мекки.

В нынешних условиях необходимо сделать акцент на повышение качества, доступности и эффективности государственных услуг в области занятости населения. Особое внимание необходимо обратить на решение вопросов занятости сельского населения. Это потребует скоординированных усилий всех заинтересованных организаций в области инвестиций, создания постоянных рабочих мест, подготовки кадров, социального обустройства села и закрепления на этой основе молодежи, вывода занятости населения из теневого сектора. Уполномоченный в своих рекомендациях обратил особое внимание руководителей соответствующих организаций и ведомств республики на необходимость усиления профориентационной работы для формирования у молодых людей мотивационных установок на трудоустройство, на ведение мониторинга спроса на рабочую силу, прогнозирование потребности в кадрах в экономическом секторе республики.

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ТРУД В РЕСПУБЛИКЕ ДАГЕСТАН



Джамал Расулович Алиев,
уполномоченный по правам человека
в Республике Дагестан

Сегодня перед государством стоит ряд задач, решение которых важно для всего общества и для каждого отдельного человека: преодоление бедности, создание эффективной системы защиты населения от социальных рисков, в том числе от безработицы, социальная защита наиболее уязвимых категорий граждан.

Целью проводимой социально-экономической политики государства являются увеличение уровня занятости и превентивные мероприятия по борьбе с безработицей, обеспечение каждому гражданину возможности реализации трудовых прав. Реализация права на труд в свою очередь предопределяет возможность реализации ряда других трудовых прав: на безопасные условия труда, справедливую оплату труда, право на отдых и других.

Труд является источником благосостояния человека. Для большинства жителей региона трудовая деятельность — основной источник дохода и главный способ самореализации в обществе. В то же время труд — это основа социального развития государства и общества. По настоящее время не утратило своей актуальности высказывание советского ученого-юриста, основателя саратовской научной школы конституционного права И. Е. Фарбера более чем сорокалетней давности: «Общество предоставляет гражданину право на труд, а последний обязан трудиться и на себя, и на все общество. Великое значение труда, создающего все блага, не сводится, конечно, к

конституционным формулам права на труд и обязанности трудиться. Но они имеют решающее значение для всего механизма правового регулирования, ибо из этих коренных прав и обязанностей в главной сфере человеческой жизни — трудовой деятельности — вытекают все остальные права и обязанности, социальные (право на отдых, образование и др.), политические и личные».

Мониторинг обращений в почте уполномоченного по правам человека в Республике Дагестан (далее — уполномоченный) свидетельствует о том, что жители Республики Дагестан продолжают сталкиваться с рядом препятствий в реализации своего конституционного права на труд. Специфика Республики Дагестан, в частности, характеризуется высоким уровнем естественного прироста населения и трудоизбыточностью региона с напряженной ситуацией на рынке труда, при которой на одну заявленную вакансию претендует около 70 незанятых трудовой деятельностью граждан (против 1 человека в среднем по Российской Федерации). Характерно, что с проблемой трудоустройства в республике сталкиваются в большинстве слу-

чаев основные социально уязвимые на рынке труда группы населения. Также причинами безработицы являются увольнение в связи с окончанием срока действия срочного договора, увольнение при ликвидации организации, сокращение штатов, первое появление на рынке труда и другие.

В Республике Дагестан около 55% всего населения проживает в сельской местности. И, как правило, проблемы с трудоустройством чаще испытывают жители сельских районов республики. Уровень безработицы в районах региона во многом превышает уровень безработицы в городах, прежде всего ввиду дефицита постоянных рабочих мест. К уполномоченному во время выездных приемов обращаются граждане с просьбой оказать содействие в трудоустройстве. При этом многие из них являются квалифицированными специалистами, имеют дипломы о среднем или высшем образовании, однако возможность трудоустроиться по месту их жительства отсутствует.

В то же время в регионе имеются все необходимые условия для развития аграрного и туристического секторов экономики: благоприятные природно-климатические условия, сложившиеся многолетние традиции и знания ведения сельского хозяйства, которые позволяют добиться в этих сферах высоких результатов. Дагестан богат культурно-историческими достопримечательностями и уникальными памятниками природы. К примеру, ввиду благоприятных климатических и гидрологических условий дельта реки Самур на юге республики с прилегающими к ней низовьями реки Пюльгеричай отличается богатством и своеобразием почвенно-растительного покрова — это единственный в России субтропический лиановый лес. Это и песчаное по-



бережье Каспийского моря; и знаменитая древняя дербентская крепость Нарын-Кала, которая вместе со стеной Даг-Бары остается одним из крупнейших защитных сооружений мира и включена ЮНЕСКО в Список Всемирного наследия; и один из самых глубоких в мире - величественный Сулакский каньон; и высокогорный аул златокузнецов Кубачи, мастера которого прославились по всему миру благодаря искусству изготовления из серебра и золота украшений, оружия и посуды. Их уникальные произведения искусства являются частью коллекции крупнейших российских и зарубежных музеев.

Несмотря на происходящие в республике социально-экономические преобразования, в том числе меры, принимаемые для развития агропромышленного комплекса и туристической отрасли, условия и качество жизни сельского населения республики существенно отстают от уровня жизни в городах, информационный и инновационный разрыв между городской и сельской местностью ведет к росту оттока сельского населения в города и, соответственно, утрате освоенности сельских территорий. В этой связи и учитывая, что сельское население является основой устойчивого развития агропромышленного комплекса, в настоящее время особенно остро стоят вопросы создания и развития в районах Дагестана инфраструктуры, внедрения передовых технологий, в том числе в области сельского хозяйства для производства в необходимых объемах востребованной на рынке сельскохозяйственной продукции, ее хранения и сбыта. Все это в комплексе будет способствовать созданию новых рабочих мест, обеспечению гарантий полноценной занятости трудоспособного населения Дагестана и реализации права граждан на труд.

Вместе с тем важным направлением в обеспечении занятости сельского населения в условиях дефицита постоянных рабочих мест является привлечение безработных граждан к сезонным сельскохозяйственным работам (посадка, уборка сельскохозяйственных культур, сенокос, закладка и уход за садами и виноградниками, сортировка и консервирование плодоовощной продукции), в том числе с выездом в другие регионы нашей страны.

Так, положительный отклик в республике нашло приглашение дагестанцев на сезонные сельскохозяйственные работы летом 2018 года по уборке фруктов в городе Сева-

стополе в рамках реализации приоритетного проекта развития Республики Дагестан «Человеческий капитал». В это же время республиканским молодежным центром занятости «Успех» Министерства труда и социального развития Республики Дагестан совместно с центрами занятости населения в муниципалитетах формировались сельскохозяйственные отряды из дагестанцев для проведения работ по сбору урожая плодоовощной продукции в Краснодарском крае, Воронежской и Липецкой областях.

Таким образом, представляется, что с учетом специфики нашей республики в целях содействия развитию трудовой миграции дагестанцев актуальными являются, в частности такие приоритеты государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения», утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 года № 298 (в редакции от 30 декабря 2018 г.), как:

- развитие мер дифференцированной поддержки, стимулирующих трудовую миграцию из трудоизбыточных в трудонедостаточные субъекты Российской Федерации;

- повышение информирования населения о возможностях трудоустройства при переезде в другую местность;

- совершенствование федерального и региональных банков вакансий, региональных и межрегиональных систем обмена информацией о возможностях трудоустройства в целях повышения информированности граждан о возможностях и об условиях трудоустройства.

Между тем мониторинг обращений граждан в почте уполномоченного свидетельствует о том, что со сложностями в реализации права на труд в республике зачастую сталкиваются также молодые люди, впервые пришедшие на рынок труда и не имеющие достаточного уровня профессиональных навыков. В Дагестане, по данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Дагестан, около 18 % всего населения составляет молодежь в возрасте от 20 до 30 лет. Причем при исчислении этой доли от общего объема трудоспособного населения процент будет гораздо выше.

В республике в связи с развитием информационного пространства и технологий у современной молодежи, с одной стороны, появилось гораздо больше возможностей интеграции в общество, однако, с другой сто-



роны, существующие барьеры ограничивают возможности молодого поколения найти свое место в обществе, реализовать себя. Помимо проблем создания семьи, обеспечения жильем, образования и других, актуальной для нашей молодежи является проблема трудовой занятости как источника финансовой самостоятельности, удовлетворения своих повседневных потребностей и благополучия. Трудовая дискриминация молодежи проявляется при трудоустройстве, в частности, когда при других равных условиях предпочтение отдается старшему по возрасту и более опытному работнику.

Мы нередко сталкиваемся с тем, что выпускники учебных заведений вынуждены трудоустроиваться не по специальности. В этой связи обеспокоенность вызывает проблема профильного трудоустройства выпускников высших и средних специальных учебных заведений.

Помимо этого, в настоящее время в регионе отдельного внимания заслуживает проблема трудоустройства женщин, воспитывающих детей дошкольного возраста, как социально уязвимой на рынке труда группы населения. Учитывая, что в республике с высоким уровнем рождаемости детям не хватает



мест в дошкольных образовательных учреждениях, женщины с малолетними детьми лишаются возможности устроиться на работу и выполнять трудовые функции. На решение этой проблемы направлена реализация регионального проекта «Создание условий для осуществления трудовой занятости женщин с детьми, включая ликвидацию очереди в ясли для детей в возрасте до трех лет» в рамках национального проекта «Демография», предусматривающего строительство в Дагестане в 2019 году 22 дошкольных образовательных организаций на 2070 мест. Целями проекта являются повышение доступности дошкольного образования для детей в возрасте от двух месяцев до трех лет, а также стимулирование создания дополнительных мест в группах по присмотру за детьми дошкольного возраста и как следствие – предоставление возможности женщинам с детьми реализовать свое право на труд.

В вопросе обеспечения трудовых прав женщин, имеющих малолетних детей, необходимо отметить еще такой аспект. С одной стороны, конституционный принцип равных прав и возможностей человека и гражданина независимо от пола позволяет свободно развиваться женской инициативе, самостоятельности и независимости в выборе форм занятости, но, с другой стороны, в трудовой сфере женщины оказываются менее защищенными и более уязвимыми. Женщина с ребенком (детьми), будучи частью особой социальной группы в структуре нашего общества, требует повышенного внимания со стороны работодателя и органов власти. В реальности же она становится «невыгодным и проблемным» работником, совмещающим трудовые функ-



ции, материнство и домашнее хозяйство, учитывая вынужденные перерывы в работе (больничный по уходу за ребенком, отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком и так далее), влекущие для работодателя, наряду с прочим, дополнительные затраты на социальное обеспечение.

Кроме того, к социально уязвимой на рынке труда группе населения относятся граждане предпенсионного возраста, которые нередко не востребованы работодателями ввиду небольшого трудоспособного периода до пенсии. Хотя отказ претенденту на вакансию по возрастному критерию является формой трудовой дискриминации как ограничение работодателем прав работника по признаку, не связанному с результатами трудовой деятельности, тем не менее негласно возрастной ценз при отборе кандидатов на вакантную должность встречается часто.

От реализации права граждан на труд во многом зависит и криминогенная обстановка в республике, так как большинство преступлений в Дагестане совершается лицами трудоспособными, но не имеющими работы, не учащими, без постоянного источника дохода. Это было отмечено при подведении итогов работы судов общей юрисдикции Республики Дагестан за 2018 год. Так, из 6620 осужденных лиц не были заняты ни в одной из сфер жизнедеятельности, не работали и не учились 4497 человек.

Анализ обращений граждан в адрес уполномоченного позволяет сделать вывод, что немаловажной проблемой в реализации трудовых прав граждан на территории Республики Дагестан является отсутствие надлежащего оформления трудовых отношений между работодателями и работниками.

Нехватка рабочих мест и сложности с трудоустройством способствуют ограничению трудовых прав: человек без раздумий соглашается работать, даже и без надлежащего оформления трудового договора, получать заработную плату «в конверте», отказаться от своего права на отдых. Следствием этого являются нарушения целого ряда прав: работник добровольно, нередко по незнанию, лишает себя социальных гарантий, пенсионных накоплений и страховых выплат, потому что при их исчислении учитывается размер официальной заработной платы. Кроме того, работники, получающие заработную плату «в конверте», лишают себя права на использо-

вание налоговых вычетов при приобретении жилья или получении платного образования и медицинских услуг в полном объеме, так как вычеты предоставляются в виде возврата (освобождения от уплаты) соответствующих сумм налога на доходы физических лиц. Работая при таких условиях, нужно быть готовым как к отсутствию гарантированного размера заработной платы, ведь работодатель может изменить его в любой момент без всяких оснований и объяснений, так и увольнению без всяких причин.

Так, к уполномоченному обратился житель Хивского района республики с жалобой на нарушение своих трудовых прав. Как следовало из обращения, с 2013 года заявитель без заключения трудового договора работал в должности управляющего на кирпичном заводе, функционирующем на территории одного из сел района. В 2018 году он был уволен без объяснения причин, и заработная плата в полном размере за два года работы ему так и не была выплачена. Обращения по данному вопросу в различные инстанции были оставлены без реагирования. Учитывая, что заявитель располагает документами, подтверждающими наличие между ним и работодателем трудовых отношений, уполномоченным направлен запрос в прокуратуру района о проведении всесторонней проверки доводов заявителя и принятии в случае их подтверждения мер реагирования. Вопрос находится на контроле уполномоченного.

«Серая», «теневая» зарплата, зарплата в «конверте» — все это синонимы заработной платы, которая выдается работнику на руки и не учитывается при составлении бухгалтерской и налоговой отчетности организации.

Несмотря на то, что в настоящее время налоговое правосознание граждан относительно возросло, и уплата налогов воспринимается обществом как осознанная необходимость, до сих пор некоторые работодатели предпочитают выплачивать своим сотрудникам нигде не учтенную зарплату. Руководством Республики Дагестан в 2018 году была начата работа по легализации предпринимателей, осуществляющих свою деятельность вне правового поля. За период деятельности Владимира Васильева в должности Главы Республики Дагестан число официально работающих граждан в Дагестане увеличилось, в том числе и за счет «выхода из тени». Так, проведена работа с топливозаправочными станциями в целях оформления правового статуса тех, кто не заявлен как работающий, но работает и получает заработную плату «в конверте». За год только у этих работодателей зарегистрировано 700 дополнительных рабочих мест. Некоторые топливозаправочные станции увеличили в два, а то и больше раз выплату налогов. Конечно, в этой связи важно и то, чтобы работа по собираемости налогов и надлежащему оформлению правового статуса деятельности предпринимателей и юридических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность, в конечном итоге не ложилась тяжелой ношей на плечи потребителей товаров и услуг.

В целях выявления актуальных проблем в сфере обеспечения трудовых прав дагестанцев уполномоченным проводятся «горячие» телефонные линии по данной тематике.

В 2018 году в ходе проведения «горячей» телефонной линии по вопросам соблюдения и защиты трудовых прав граждан было рассмотрено 201 обращение. Обращения были



связаны с вопросами невыплаты или несвоевременной выплаты заработной платы, неоформления трудовых договоров, содействия в трудоустройстве, увольнений и сокращений с работы, назначения и перерасчета трудовой пенсии и так далее.

Так, к уполномоченному обратились сотрудники коммерческой организации с жалобой на невыплату им заработной платы за несколько месяцев истекшего года. В результате вмешательства уполномоченного задолженность по заработной плате была погашена.

Работникам другой организации экземпляр трудового договора был предоставлен только после обращения уполномоченного.

Значительная часть поступивших в ходе «горячей» телефонной линии обращений требовала разъяснения заявителям норм трудового законодательства. Так, в части обращений граждан о незаконном увольнении им давались правовые консультации о способах и порядке его обжалования; по вопросам оказания содействия в трудоустройстве — о возможности обращения в государственные учреждения службы занятости населения для постановки их на регистрационный учет и т. д. В отдельных обращениях граждане сообщали о получении ими заработной платы ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. В ходе их рассмотрения было установлено, что трудовая деятельность осуществлялась на условиях неполного рабочего дня, когда оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Тем не менее нарушения, связанные с оплатой труда, среди которых невыплата за-

работной платы или ее неполная выплата при прекращении трудовых отношений, невыплата сумм за сверхурочную работу, оплата труда ниже гарантированного минимального размера оплаты труда являются одной из распространенных проблем в сфере реализации трудовых прав граждан в практике уполномоченного.

Так, к уполномоченному обратился коллектив работников (около 100 человек) одной из организаций республики с жалобой на выплату им заработной платы ниже установленного минимального размера оплаты труда. В ходе рассмотрения обращения уполномоченными органами прокуратуры было внесено представление в адрес руководства организации об устранении нарушений трудового законодательства с привлечением виновных должностных лиц к ответственности. По результатам рассмотрения представления права заявителей на вознаграждение за труд не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда были восстановлены.

Представляется, что без обеспечения правовых гарантий свободной реализации права граждан на труд со стороны государства многие иные права (политические, культурные) утрачивают свою ценность. Мало провозгласить права и закрепить гарантии, нужно еще претворить их в жизнь. Главное сегодня в реализации права на труд — не теория, а практика, предполагающая создание необходимых условий, гарантий, механизмов его реализации. Важно устранить причины, влекущие нарушения прав человека, поставить заслоны на пути злоупотреблений и произвола в отношении прав, укрепить их защиту со стороны органов власти.

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН В СЕВАСТОПОЛЕ – В ЗОНЕ ВНИМАНИЯ УПОЛНОМОЧЕННОГО ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА



Павел Юрьевич Буцай,
уполномоченный по правам человека
в городе Севастополе

Право на свободный труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и на защиту от безработицы является неотъемлемым правом каждого гражданина. Данное право гарантировано статьей 37 Конституции Российской Федерации. Каждому гражданину предоставляется возможность реализовывать свои навыки, выбирать специальность по своему усмотрению.

Для большинства жителей города Севастополя трудовая деятельность является основным источником дохода и главным способом личной самореализации в обществе. Уровень и качество жизни человека напрямую зависят от того, как организован и функционирует рынок труда, от созданных государством экономических и социальных условий, направленных на непосредственное обеспечение конституционного права граждан на труд.

Ситуация в области реализации данного основополагающего конституционного права в городе Севастополе имеет свою специфику. Она обусловлена тем, что город был принят в Российскую Федерацию в марте 2014 года. До этого в течение 23 лет он находился в составе Украины.

Несмотря на то, что с момента перехода под российскую юрисдикцию минуло несколько лет, многие вопросы, связанные с применением действующего законодательства, в том числе в области защиты трудовых прав, для жителей города продолжают сохранять актуальность. Как следствие, обращения граждан в адрес уполномоченного, связанные с реализацией трудовых прав, являются достаточно многочисленными.

Сведения об их общем количестве за период с 2016 по 2018 год выглядят следующим образом:

Год	Количество обращений
2016	26
2017	122
2018	32

Обращаясь в адрес уполномоченного по правам человека по вопросам, связанным с реализацией трудовых прав, заявители указывают на различные недобросовестные действия собственников как по отношению к отдельным работникам, так и к трудовым коллективам. Одним из наиболее беспокоящих граждан вопросов является невыплата заработной платы.

Так, в 2016 году в адрес уполномоченного поступило обращение Д. от имени экипажа судна «Анатолий Гаврилов» по вопросу восстановления нарушенных прав в части выплаты заработной платы членам экипажа.

В рамках рассмотрения данного обращения уполномоченный совместно с УФССП России по городу Севастополю посетил место стоянки танкера.

Танкер «Анатолий Гаврилов» более года стоял на стоянке в порту Камышовой бухты. Компания-судовладелец на протяжении двух лет не выплачивала заработную плату 11 членам команды, общий долг составил более шести миллионов рублей.

По результатам рабочей встречи с руководством Управления ФССП 8 ноября судно было арестовано сотрудниками УФССП России по городу Севастополю. Таким образом, при содействии уполномоченного по правам человека были приняты необходимые меры по погашению задолженности работодателя по заработной плате.

Проблемы, связанные с невыплатой заработной платы работникам, проявились и в последующий период.

Так, в 2017 году к уполномоченному поступила коллективная жалоба от сотрудников Культурного комплекса «К» (далее – КК «К») на действия работодателя, который систематически не выплачивал им денежные средства за переработанные часы.

После обращения уполномоченного в Прокуратуру города Севастополя по поводу нарушения положений Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), спустя несколько месяцев руководство организации уведомило сотрудников об их сокращении, о чем издало соответствующий приказ.

В ходе выяснения всех обстоятельств дела был подтвержден факт, что данных сотрудников привлекали к сверхурочной работе без их письменного согласия. Согласно предоставленным бухгалтерским документам, сверхурочная работа не оплачивалась, что является нарушением статьи 152 ТК РФ. При этом фактов предоставления по желанию указанных работников дополнительного времени отдыха с целью компенсации отработанного сверхурочно времени документально не установлено. Фактов выплаты заработной платы ниже установленного минимального размера оплаты труда в КК «К» в ходе проверки не выявлено.

По результатам проверки КК «К» Государственной инспекцией труда города Севастополя, проведенной по инициативе уполномоченного, выдано предписание об устранении нарушений. В отношении лиц, допустивших выявленные в ходе проверки нарушения, откры-

то административное производство, виновные лица привлечены к административной ответственности.

Также, по мнению авторов обращений, собственники предприятий не в полной мере учитывают требования статей 94, 100 ТК РФ, определяющих продолжительность ежедневной работы (смены) и режим рабочего времени.

Другой острой проблемой, которой посвящена тематика обращений, является неприменение работодателями положений статей 99 и 152 ТК РФ, определяющих порядок и случаи привлечения работника к сверхурочным работам, а также оплату сверхурочной работы. Авторы отдельных обращений информировали уполномоченного по правам человека о недобросовестных, по их мнению, действиях работодателей в части непринятия мер по обеспечению гарантий и компенсаций работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, определенных частью 1 статьи 180 ТК РФ.

Анализ обращений граждан, которые поступают в адрес уполномоченного, показывает, что многие проблемные ситуации в сфере трудоустройства вызваны незнанием работниками и работодателями положений трудового законодательства. В результате приходится разъяснять участникам трудовых отношений их права и обязанности, что, в свою очередь, позволяет разрешить возникающие споры в досудебном порядке.

Так, в июне 2017 года благодаря вмешательству уполномоченного по правам человека восстановлены нарушенные права гражданина М., определенные Конституцией Российской Федерации и Трудовым кодексом Российской Федерации. По информации заявителя, он по собственному желанию расторг трудовой договор, однако работодатель не вернул трудовую книжку в день увольнения, в связи с чем гражданин М. не мог устроиться на другую работу.

В рамках рассмотрения данного обращения уполномоченный провел личную встречу с работодателем заявителя, в ходе которой последнему указано на допущенные им грубые нарушения положений статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснено, что в случае задержки выдачи трудовой книжки необходимо будет возместить работнику материальный ущерб.

По итогам беседы бывший работодатель



выдал гражданину М. трудовую книжку. Таким образом, при содействии уполномоченного по правам человека в городе Севастополе заявитель в кратчайший срок смог устроиться на новую работу. За оперативное решение возникшей ситуации гражданин М. направил в адрес уполномоченного благодарственное письмо.

В практике уполномоченного по правам человека также имели место случаи коллективных обращений работников с просьбами оказания содействия в части защиты от необоснованного увольнения работающих пенсионеров.

Так, летом 2017 года поступило коллективное обращение сотрудников общеобразовательной школы. 250 человек, в том числе учителя и родители ходатайствовали о заключении нового трудового договора с директором учреждения.

Гражданка Г. руководила школой на протяжении 28 лет, с момента ее открытия. В ноябре 2017 года женщине исполнилось 70 лет, в связи с возрастом с ней могли не перезаключить контракт. По мнению заявителей, за годы педагогической деятельности Г. проявила высокие профессиональные и личные качества и заслуживала остаться в должности.

В рамках рассмотрения данного обращения уполномоченный провел ряд встреч с заявителями и руководством Департамента образования города Севастополя, а также направил ходатайство о заключении нового трудового дого-

вора с Г. губернатору города Севастополя.

В итоге была достигнута договоренность о подписании нового трудового контракта с гражданкой Г. Довольные оперативным решением данной проблемы, педагоги и ученики школы направили в адрес уполномоченного благодарственное письмо.

В связи с тем, что трудовой договор с Г. был заключен на один год, в 2018 году заявители вновь обратились к уполномоченному с аналогичной просьбой. В рамках рассмотрения данного заявления уполномоченный по правам человека также обратился в адрес губернатора города Севастополя с просьбой согласовать продление срока действия трудового договора с гражданкой Г., что вновь было сделано, тем самым обеспечена реализация трудовых прав пожилой женщины.

Таким образом, несмотря на положительные тенденции в сфере трудоустройства, правовая незащищенность работников продолжает оставаться острой проблемой, требующей совместных усилий общества и государства по усилению контроля за работодателями, а также повышению правовой грамотности населения в области трудовых отношений.

Анализируя ситуацию в области обеспечения условий и гарантий реализации трудовых прав граждан в городе Севастополе, следует отметить еще один важный момент. Несмотря на то, что органы, осуществляющие государ-



ственную политику в сфере обеспечения занятости населения, реализуют широкий комплекс мероприятий по оказанию содействия людям, оказавшимся в сложной жизненной ситуации, и отмечают снижение уровня безработицы, к сожалению, это не отражает скрытых аспектов проблемы.

Не все безработные становятся на учет в центре занятости. Одной из причин этого является неверие в возможность найти работу, отвечающую прежнему социальному статусу и профессиональным навыкам. Также с 2014 года имеют место случаи скрытой дискриминации, сложившейся по отношению к местным специалистам со стороны работодателей, прибывших из других субъектов Российской Федерации.

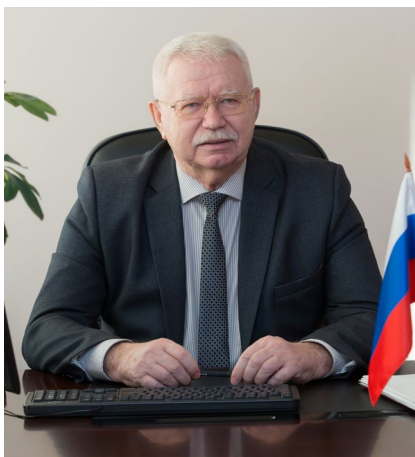
Нередки случаи, когда, прожив всю сознательную жизнь в городе Севастополе, для трудоустройства местные специалисты вынуждены уезжать в соседние либо столичные

регионы. По мнению заявителей, при трудоустройстве в городе Севастополе работники из числа местных жителей зачастую оказываются поставлены в худшие условия, чем кадры с материковой части России. Прежде всего это касается заработной платы, чей уровень в Севастополе продолжает оставаться сравнительно низким (для подавляющего большинства населения — примерно на общероссийском уровне, при этом цены на продукты питания и ЖКХ неуклонно возрастают). При принятии на работу работодатели (зачастую также прибывшие с материка) делают выбор не в пользу местных. Напротив, при изменении штатной численности работников под сокращение зачастую попадают местные жители.

Это вызывает социальную напряженность. Приходя на прием к уполномоченному по правам человека, жители города Севастополя высказывают мнение, что в городе налицо выраженная тенденция ставить приезжие кадры на руководящие и престижные должности с высокой зарплатой как в государственных, так и в коммерческих учреждениях. Фактором, вызывающим негативную реакцию горожан, является наличие в составе органов государственной власти, организаций и учреждений города Севастополя значительного количества лиц, которые прибыли в город из других субъектов Российской Федерации.

Таким образом, обеспечение условий и гарантий реализации трудовых прав жителей города Севастополя является комплексной и сложной задачей, затрагивающей различные стороны жизнедеятельности. Необходимым условием разрешения проблем, которые проявляют себя в сфере занятости, на наш взгляд, является соблюдение работодателями требований действующего законодательства, а также осуществление более сбалансированной, продуманной и взвешенной политики в области трудоустройства, учитывающей местные региональные особенности, права и законные интересы жителей города.

СОДЕЙСТВИЕ УПОЛНОМОЧЕННОГО ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА В УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ В ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН



Вениамин Васильевич Соломенников,
уполномоченный по правам человека
в Удмуртской Республике

В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Вместе с тем в адрес уполномоченного по правам человека в Удмуртской Республике (далее — уполномоченный) ежегодно поступают жалобы на нарушение данного конституционного права.

Спектр вопросов, которые заявители ставят перед уполномоченным, характеризуется разнообразием и затрагивает практически все проблемы, с которыми может столкнуться работник.

Среди них — обеспечение равных и недискриминационных возможностей в реализации права на труд, состав документов, подлежащих предоставлению при приеме на работу, расторжение трудового договора, перевод на другую работу, поручение работы, не обусловленной трудовым договором.

Обращаются также по вопросам предоставления гарантий в связи с особыми условиями труда, оформления дубликата трудовой книжки, получения копий документов, связанных с работой, возмещения вреда, причиненного несчастным случаем на производстве, в том числе, когда несчастный случай имел место за пределами России.

Основную массу обращений составляют жалобы, касающиеся вопросов заработной платы

(несвоевременность выплаты, непредоставление доплат, необоснованные удержания из заработной платы).

Положительно, что в прошлом году общее количество обращений по данной тематике заметно сократилось.

По мнению уполномоченного, этому способствовало установленное эффективное взаимодействие с прокуратурой Удмуртской Республики, следственным управлением Следственного комитета Российской Федерации по Удмуртской Республике, Государственной инспекцией труда в Удмуртской Республике, Министерством социальной политики и труда Удмуртской Республики.

Основными формами взаимодействия с названными органами являются совместное проведение личных приемов населения республики, в том числе выездных, рассмотрение жалоб и иных обращений заявителей, организация мероприятий, направленных на выявление, устранение и предупреждение нарушений прав человека и гражданина.

Только в 2018 году совместно с указанными органами проведено более 20 мероприятий, из них 12 выездных приемов граждан.

В декабре состоялось расширенное заседа-

Динамика обращений граждан



ние коллегии прокуратуры Удмуртской Республики, где были обсуждены вопросы исполнения законодательства в сфере оплаты труда. Отмечено, что в 2018 году прокурорами с привлечением специалистов контролирующих и правоохранительных органов проведено 1134 проверки исполнения работодателями трудового законодательства. Проводимая работа способствовала сокращению задолженности на предприятиях в регионе. В результате прокурорского вмешательства погашено 121,590 млн руб. задолженности по оплате труда. Особое внимание уделено вопросам выплаты заработной платы работникам организаций, находящихся в различных стадиях банкротства, принимаемым мерам к пресечению фактов выплаты «серой» заработной платы. По итогам мероприятия было принято решение, в котором учтены и предложения уполномоченного.

Кроме этого, во взаимодействии с органами прокуратуры удалось защитить права ряда жителей г. Глазова, которые работали на одном из частных предприятий. По ходатайству уполномоченного Глазовским межрайонным прокурором были предъявлены в суд иски о признании отношений по использованию личного труда по договору подряда трудовыми и взыскании

задолженности по заработной плате. В настоящее время данные иски судом удовлетворены.

В рамках рассмотрения жалобы жителя Алнашского района установлено, что он более полутора лет трудился по устному соглашению с подрядчиком на строительстве здания муниципальной школы в с. Алнаши, но полный расчет за выполненные работы не получил. По рекомендации уполномоченного администрация Алнашского района, являющаяся заказчиком строительства, выступила в качестве медиатора, что позволило достичь договоренности между сторонами конфликта о погашении задолженности.

Анализ обращений, проведенные по ним проверки показывают, что значительная их доля – это жалобы на неполучение платы за выполненную работу от граждан, чей труд используется без заключения трудового договора либо с оформлением гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения.

В ежегодных докладах уполномоченным неоднократно обращалось внимание органов государственной власти и местного самоуправления на необходимость усиления работы по выявлению и исключению случаев неформальной занятости населения республики.

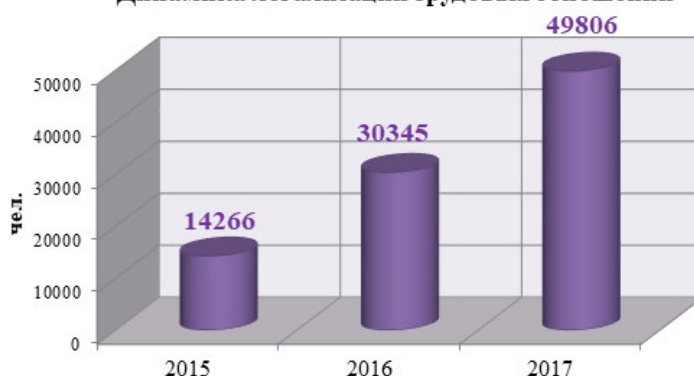


На мероприятии в Государственной инспекции труда в Удмуртской Республике



Обсуждение вопросов исполнения законодательства в сфере оплаты труда в прокуратуре Удмуртской Республики

Динамика легализации трудовых отношений



По поступившей из Министерства социальной политики и труда Удмуртской Республики информации, в целях решения данной проблемы в Удмуртии создан и действует Республиканский координационный совет по вопросам соблюдения трудовых прав и легализации доходов участников рынка труда. В муниципальных образованиях работают аналогичные советы, разработаны и реализуются планы мероприятий по снижению неформальной занятости.

Наблюдается тенденция к увеличению количества работников, с которыми были легализованы трудовые отношения.

Несмотря на принимаемые меры, проблема неформальной занятости остается в республике актуальной.

По данным Государственной инспекции труда в Удмуртской Республике, 14,5% от общего числа выявленных нарушений в сфере труда составляют нарушения, связанные с оформлением трудовых отношений.

Приведенные значения показывают серьезность проблемы, когда существенное число наемных работников трудятся без оформления трудовых отношений и оказываются лишены государственных гарантий в сфере труда и социального обеспечения, а также эффективных средств защиты своих прав от действий недобросовестных работодателей, которые, в свою очередь, в обход закона минимизируют свои издержки и получают необоснованное конкурентное преимущество по отношению к работодателям, соблюдающим закон.

Представляется, что для решения данной проблемы необходимо на уровне федерального законодательства предусмотреть негативные экономические последствия, делающие экономически невыгодным использование наемного труда без оформления трудовых отношений.

Предложение о рассмотрении возможности обращения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации с соответствующей законодательной инициативой по вопросу внесения изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях включено в доклад о деятельности уполномоченного за 2018 год Государственному Совету Удмуртской Республики.

Также республиканскому парламенту предложено рассмотреть возможность внесения изменений в Закон Удмуртской Республики от 17 декабря 2012 г. № 70-РЗ «Об оказании бесплатной юридической помощи в Удмуртской Республике» в части отнесения к случаям оказания адвокатами бесплатной юридической помощи ситуации с установлением факта возникновения трудовых отношений вследствие фактического допущения к работе и признанием отношений, возникающих на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

Уполномоченный рассчитывает, что данные предложения найдут перспективы своего решения.



Прием граждан с первым заместителем прокурора Удмуртской Республики

ПРАКТИКА МЕЖВЕДОМСТВЕННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УПОЛНОМОЧЕННОГО ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА В ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ПО ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН



Александр Алексеевич Лабейкин,
уполномоченный по правам человека
в Орловской области

Одной из главных задач трудового права является закрепление, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина в сфере труда. Принцип свободы труда во всех странах для большинства работоспособного населения реализуется через трудовой договор и отражается в свободе заключения трудового договора. Первоочередная задача и неотъемлемая часть экономической и социальной политики государства — это проведение политики содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

В Трудовом кодексе Российской Федерации последовательно проводится идея обеспечения государственных гарантий трудовых прав. Целями трудового законодательства признается установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, а также защита прав и интересов работников и работодателей в сфере трудовых отношений.

В настоящее время отсутствует законодательное определение понятия «защита трудовых прав».

В широком смысле под защитой трудовых прав работников понимается любого рода деятельность, совершаемая субъектами в интересах работников и способствующая улучшению условий их труда.

Защиту трудовых прав в узком смысле

определяют как деятельность, реализующую право, которая осуществляется в установленном законом порядке работником и уполномоченными органами, выражаемая в применении правовых мер к работодателю, который не выполняет возложенные на него обязанности.

Данный вопрос неоднократно рассматривался на заседаниях Экспертно-консультативного совета при уполномоченном по правам человека в Орловской области.

Так, в июне 2015 года на расширенном заседании Экспертно-консультативного совета при уполномоченном был рассмотрен вопрос о реализации конституционного права граждан области на труд, достойную заработную плату и защиту от безработицы в условиях социально-экономического кризиса.

Большое внимание на заседании было уделено ситуации на рынке труда в регионе, реализации и защите трудовых прав, результатам контрольно-надзорной деятельности органов государственной власти в сфере трудовых правоотношений, ситуации в сфере охраны труда и реабилитации лиц, пострадавших от несчастных случаев на производстве, а также условиям труда и профессиональной заболеваемости.

В 2015 году в области была отмечена тенденция повышения уровня травматизма на производстве. Основными факторами, способствующими производственному травматизму, являлись: неудовлетворительная организация производства работ, рабочего места, отсутствие руководства и надзора за работой со стороны инженерно-технического персонала, недостаточная обученность работников безопасным приемам труда, нарушение трудовой дисциплины, правил дорожного движения, неисправность или отсутствие средств безопасности, конструктивные недостатки, недостаточность надежности машин, механизмов, оборудования, а также неудовлетворительное техническое состояние территории предприятий.

Экспертно-консультативный совет при уполномоченном по правам человека в Орловской области рекомендовал: организациям, осуществляющим свою деятельность на территории Орловской области, наладить тесное сотрудничество со службой занятости по реализации государственной программы Орловской области «Содействие занятости населения Орловской области до 2020 года». Обратить особое внимание работодателей на выполнение следующих задач, направленных на улучшение ситуации в области охраны труда:

- повышение ответственности за соблюдение обязательных законодательных актов по обеспечению безопасных условий труда;
- проведение регулярного обучения работников и руководящего состава организации безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте, проверки знаний в сфере охраны труда;
- выделение необходимого объема финансовых средств для проведения профилактических мер по охране труда, применения материального стимулирования за соблюдение норм техники безопасности на производстве;

- активизация работы по проведению специальной оценки условий труда с последующей сертификацией, проведению оценки профессиональных рисков;

- проведение периодических медицинских осмотров работников, занятых на рабочих местах с вредными, опасными производственными факторами.

В 2017 году прошло совместное заседание Экспертно-консультативного совета при уполномоченном по правам человека, Общественного и Экспертного советов при уполномоченном по защите прав предпринимателей по теме: «Защита прав граждан Орловской области в условиях банкротства предприятий».

На нем уполномоченный по защите прав предпринимателей в Орловской области Е. Г. Лыкин детально доложил о проблемах по защите работников и предпринимателей в условиях банкротства с привлечением членов рабочей группы по экспертизе нормативно-правовых актов, регулирующих деятельность предприятий при проведении процедур банкротства, Ассоциации МСРО «Содействие», экспертного сообщества по вопросам несостоятельности (банкротства).

Тесное взаимодействие уполномоченного с прокуратурой Орловской области, Управлением труда и занятости, Федерацией профсоюзов региона, Государственной инспекцией труда обеспечивает полное и своевременное рассмотрение обращений, поступающих к уполномоченному по вопросам реализации трудовых прав граждан.

Сравнительно небольшой процент обращений, содержащих жалобы на нарушение норм трудового законодательства, поступивших к уполномоченному, по нашему мнению, не может свидетельствовать о нормализации ситуации в этой сфере правоотношений, поскольку достаточно высокой остается степень латентности нарушения трудовых прав граждан.

Как показывает практика, работники вынуждены терпеть перманентные нарушения своих трудовых прав, чтобы сохранить трудовые отношения и минимальный уровень обеспечения социальными благами.

По мнению уполномоченного, такая позиция работников не способствует вразумлению недобросовестных работодателей и установлению приемлемого уровня законности в сфере трудовых правоотношений, поэтому повышенное внимание контрольно-надзор-

ных органов к фактам нарушения трудовых прав работников и достаточно суровые меры наказания, применяемые к нарушителям, представляются оправданными.

Для большинства жителей нашего региона трудовая деятельность является основным источником дохода и главным способом личной самореализации в обществе. Уровень и качество жизни человека напрямую зависят от того, как организован и функционирует рынок труда, от созданных государством экономических и социальных условий, направленных на непосредственное обеспечение конституционного права граждан на труд.

Важнейшей функцией органов государственной власти по обеспечению реализации трудовых прав граждан остается регулирование рынка труда. По многолетнему наблюдению уполномоченного, в этом направлении Управлением труда и занятости Орловской области принимаются значительные меры, позволяющие констатировать положительную динамику содействия занятости населения и обеспечения их трудовых прав.

Ситуация в сфере трудовых правоотношений в нашем регионе из года в год остается под пристальным вниманием уполномоченного. Сдерживанию роста уровня регистрируемой безработицы в значительной степени способствует реализация государственной программы Орловской области «Содействие занятости населения Орловской области до 2020 года».

Реализация данной программы возможна только при тесных контактах с работодателями. В 2018 году с помощью службы занятости нашли работу 6,5 тыс. человек, 266 открыли собственное дело (в их числе инвалиды), более 30 воспользовались возможностью переезда в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости (среди них – молодежь, граждане предпенсионного возраста), услугу по профессиональному обучению получили 1,2 тыс. граждан, многие из которых предварительно воспользовались услугой по профориентации.

Кроме того, во исполнение Указа Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» в госпрограмму войдет организация мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному

образованию лиц предпенсионного возраста. Планируется обучение 295 граждан.

В Орловской области успешно действует программа профессионального обучения незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена трудовая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность. Цель программы – повышение качества повседневной жизни пенсионеров, формирование у пожилых людей информационной компетенции как средства гражданской активности, преодоления социального одиночества, самореализации, раскрытия творческого потенциала.

Профессиональное обучение помогает пенсионерам восстановить утраченные профессиональные навыки, получить новые профессиональные знания, умения, освоить новые технологии, необходимые для дальнейшей успешной деятельности либо способствующие занятию предпринимательской деятельностью, повысить свою квалификацию.

Во исполнение законодательства о занятости населения Управлением труда и занятости Орловской области осуществляются надзор и контроль за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты. В целях повышения эффективности, качества и результативности контрольно-надзорной деятельности в текущем году увеличено количество контрольных мероприятий.

Также в истекшем году были реализованы мероприятия ежегодной программы профилактики нарушений юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями обязательных требований в области квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов, предусмотренные законодательством об осуществлении государственного контроля (надзора).

Осуществление контрольно-надзорной деятельности способствует выполнению установленной квоты работодателями области в полном объеме.

В целом анализ исполнения работодателями области законодательства о квотировании указывает на понимание ими социальной значимости механизма квотирования. Повышается социальная ответственность работодателей, что прослеживается в стремлении создать для работников, имеющих инвалидность, необходимые условия труда, сохранить за ними рабочие места при проведении орга-

низационно-штатных мероприятий.

Аппарат уполномоченного регулярно принимает участие в заседаниях профильного комитета областного Совета народных депутатов. Так, в феврале 2017 года в Центре занятости населения в Глазуновском районе Орловской области состоялось заседание по вопросу: «О ходе реализации Закона Орловской области от 6 декабря 2007 года № 726-ОЗ “О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Орловской области”». В свою очередь, данный вопрос неоднократно рассматривался на заседаниях профильного комитета областного Совета народных депутатов на протяжении 2017–2018 годов.

В 2017–2018 годах проведены выездные совещания по защите трудовых прав граждан нашего региона с участием уполномоченного.

Объективным процессом формирования структуры областного рынка труда является использование работодателями труда иностранных работников.

В этих целях уполномоченным заключены соглашения с Управлением по вопросам миграции УМВД России по Орловской области. Управлением труда и занятости Орловской области осуществляется анализ привлечения работодателями иностранных граждан к трудовой деятельности.

В основном трудовую деятельность иностранные работники осуществляют по рабочим профессиям, а также выполняют неквалифицированные виды работ (подсобный рабочий, повар, монтажник, пекарь, каменщик, дорожный рабочий, слесарь, швея, грузчик, штукатур, бетонщик).

Уполномоченный на постоянной основе взаимодействует с органами государственной власти области и местного самоуправления, контролирующими и правоохранительными органами. Возникающие в трудовой сфере проблемные вопросы обсуждаются на оперативных совещаниях и заседаниях рабочих групп.

В результате такого взаимодействия удалось снизить общую задолженность по заработной плате. По данным территориального органа Федеральной службы статистики в Ор-

ловской области, на 1 января 2019 г. просроченная задолженность по заработной плате составила 1853 тыс. рублей перед 28 работниками ООО «ПК Молос» Заводского района г. Орла. На 1296 снизилось количество находящихся в производстве исполнительных производств по взысканию долгов по заработной плате (с 1756 в 2018 г. до 460 по состоянию на 1 января 2019 г.).

Достигнута положительная динамика по снижению задолженности по заработной плате на предприятии ЗАО «Дормаш». Так, на 1 января 2018 г. задолженность составляла 63 млн рублей, а на 15 января 2019 г. задолженность снизилась более чем на 45,6 млн рублей и составляет 17,3 млн рублей.

Благодаря принятым мерам реагирования погашена задолженность по заработной плате перед работниками «Дмитровское» – СП ООО «Орелагропром», ООО «РИНТЕК», АУ ОО «Новосильлес», ООО «Факел», ООО «Орловские зори», АО «Орловский Кристалл», ДОО «Орловский завод железобетонных изделий» ОАО «Орелагропромстрой», МУП «Спецавтобаза по санитарной очистке г. Орла», МУ ПАТП-1 г. Орла, ФПК «Орловская биофабрика», МУП «Коммунальник» и другими.

Важной площадкой для сотрудничества уполномоченного в сфере защиты трудовых прав граждан является Орловское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации, с которым заключено соглашение, а также областная трехсторонняя комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений.

Таким образом, практика межведомственного взаимодействия уполномоченного по защите трудовых прав с Департаментом социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости, профильным комитетом областного Совета народных депутатов, Управлением труда и занятости, Гострудинспекцией, Федерацией профсоюзов региона, Орловским региональным отделением Фонда социального страхования Российской Федерации позволила сохранить положительную динамику в данной сфере права в нашем регионе.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В ПРИОРИТЕТЕ



Ольга Дмитриевна Гальцова,
уполномоченный по правам человека
в Самарской области

Главный ориентир преобразования — повышение уровня и качества жизни людей, рост экономики, развитие науки, передовых технологий. Достижение здесь конкретных результатов должно быть использовано прежде всего на благо граждан стран.

Президент Российской Федерации В. В. Путин¹

Конституция Российской Федерации в статье 7 определяет, что Россия является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Установленный конституционный принцип предполагает, что на государство возложена задача по обеспечению и гарантированию социальных и трудовых прав граждан, по созданию таких механизмов, применение которых способно обеспечить достойный уровень жизни граждан.

Обеспечение устойчивого роста реальных доходов граждан, роста уровня пенсионного обеспечения выше уровня инфляции, а также снижение в два раза уровня бедности определены в качестве основных национальных целей развития Российской Федерации на период до 2024 г. в Указе Президента Российской Федерации¹.

Согласно социологическим исследованиям, которые уполномоченный по правам человека в Самарской области проводит совместно с Самарским национальным исследовательским университетом имени академика С. П. Королева, право на труд и вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации входит в тройку самых важных прав,

значимых более чем для 40 % респондентов. Таким образом, право на труд является одним из главных прав, гарантированных Конституцией Российской Федерации каждому человеку. Именно благодаря реализации права на труд гражданин может обеспечить свое качество жизни и качество жизни своей семьи.

Учитывая значимость и важность реализации права на труд, уполномоченный по правам человека в Самарской области, сотрудники аппарата, Общественный совет, общественные помощники в постоянном режиме отслеживают ситуацию с реализацией права на труд на территории региона. На все сигналы, поступающие от граждан, во взаимодействии с прокуратурой, Государственной инспекцией труда по Самарской области незамедлительно реагируют уполномоченный и сотрудники аппарата. Производятся выезды на проблемные предприятия, беседы с людьми и руководителями. Полный спектр нарушений трудовых прав граждан был обозначен в ходе целевого приема, который был проведен в 2018 г.: невыплата заработной платы, побуждение к увольнению, неоформление трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством, заработная плата «в конвертах».

В 2018 г. в аппарате уполномоченного наблюдался рост на 62% количества обращений по вопросам реализации права на труд. Среди

¹ Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».



Целевой прием граждан в аппарате уполномоченного по правам человека в Самарской области по вопросу реализации права на труд

обращений – немало коллективных, затрагивающих десятки, сотни человек и членов их семей. Вопрос о невыплате работодателями заработной платы является наиболее частым проблемным аспектом в рамках трудовых правоотношений и приобретает все более распространенный характер.

Ситуация с реализацией гражданами права на получение заработной платы на территории Самарской области складывается достаточно напряженно на протяжении вот уже нескольких лет. Согласно информации из Государственной инспекции труда в Самарской области, по состоянию на 13 января 2017 г. общая сумма задолженности по заработной плате составляла 288,1 млн рублей (задолженность образовалась перед 4748 работниками)²; по состоянию на 15 января 2018 г. общая сумма задолженности по заработной плате составляла 313,4 млн рублей (задолженность образовалась перед 6157 работниками)³; по состоянию на 14 января 2019 г. общая сумма задолженности по заработной плате составляет 316,1 млн рублей (задолженность образовалась перед 5066 работниками)⁴.

Практически все долги связаны с тем, что у юридических лиц нет собственных средств. Руководители предприятий объясняют возникающие проблемы, как правило, экономическими сложностями. Большинство предприятий работают на грани рентабельности, для отдельных – дополнительные сложности возникают в зимний период, когда спрос на продукцию существенно падает.

² Письмо руководителя Государственной инспекции труда в Самарской области А. С. Панова, исх. № 10-310-17-ИСХ от 13.01.2017.

³ Письмо руководителя Государственной инспекции труда в Самарской области А. С. Панова, исх. № 63/10-99-18-И от 15.01.2018.

⁴ Письмо руководителя Государственной инспекции труда в Самарской области А. С. Панова, исх. № 63/10-238-19-И от 14.01.2019.



Заседание комиссии при Правительстве Самарской области по принятию мер по погашению задолженности по заработной плате

В регионе активно работает комиссия при Правительстве Самарской области по принятию мер по погашению задолженности по заработной плате, в которую также входит представитель аппарата уполномоченного по правам человека в Самарской области. В ходе заседаний комиссии не только вырабатывается комплекс мер по проблеме погашения задолженности по заработной плате, но также рассматривается вопрос, как помочь конкретному предприятию выйти из кризисной ситуации, остаться «на плаву».

В 2018 г. проведено 12 заседаний комиссии при Правительстве Самарской области по принятию мер по погашению задолженности по заработной плате на территории области, на которых была рассмотрена деятельность 45 организаций.

Кроме того, в 2018 г. были проведены заседание наблюдательного совета при Межведомственной рабочей группе при губернаторе Самарской области по улучшению социально-экономической ситуации в городском округе Тольятти Самарской области и три рабочих совещания под председательством заместителя председателя Правитель-

ства Самарской области А. Б. Фетисова по вопросу погашения задолженности по заработной плате ОАО «АвтоВАЗагрегат», а также оперативное совещание в режиме видео-конференц-связи с главами муниципальных образований Самарской области по вопросу погашения задолженности по заработной плате на территории региона.

Из рассмотренных на заседаниях комиссии при Правительстве Самарской области в 2018 г. организаций 13 – полностью погасили задолженность в сумме 119,6 млн рублей, 4 организации снизили задолженность на сумму 115,1 млн рублей. Полностью выплачена заработная плата 1093 работникам (бывшим работникам) ОАО «Самарский подшипниковый завод» – 50,6 млн рублей, ООО «Завод керамзитового гравия» (г. Октябрьск) – 6,1 млн рублей, 24 работникам ООО «Велес» (г. Самара) – 3,9 млн рублей; 38 работникам ОАО комбинат «Полимерстройматериалы» (г. Отрадный) – 3,5 млн рублей. В ОАО «АвтоВАЗагрегат» (г. Тольятти) задолженность снижена с 92,7 млн рублей до 15,9 млн рублей.

Погашена значительная часть задолженности по заработной плате перед бывшими работникам ООО «СпецPCY-3» (г. Самара) – 32,5 млн рублей (остаток суммы задолженности на 1 ноября 2018 г. – 0,4 млн рублей).

Общая сумма погашенной в 2018 г. задолженности по заработной плате составляет 253,2 млн рублей.

Нельзя не сказать о работе Управления Федеральной службы судебных приставов по Самарской области по принудительному взысканию задолженности по заработной плате.

По состоянию на начало 2018 г., на исполнении в структурных подразделениях Управления Федеральной службы судебных приставов по Самарской области находилось 10 692 исполнительных производства о принудительном взыскании задолженности по заработной плате на общую сумму 359 829 тыс. рублей.

Понимая всю важность работы, направленной на исполнение судебных постановлений о взыскании задолженности по заработной плате, Управлением Федеральной службы судебных приставов по Самарской области был принят ряд мер: в структурные подразделения было направлено указание о необходимости активизации деятельности по взысканию задолженности по заработной плате; была осуществлена проверка всех исполнительных

производств о взыскании задолженности по заработной плате, по результатам которой по каждому исполнительному производству даны указания о принятии необходимых мер принудительного исполнения.

В целях организации надлежащей работы и повышения эффективности исполнения судебных решений по исполнительным производствам судебными приставами-исполнителями руководителям организаций-должников, находящихся в стадии конкурсного производства, вручены копии исполнительных документов и копии постановлений о возбуждении исполнительных производств. Одновременно с этим от конкурсных управляющих получены письменные объяснения по факту наличия имущества, принадлежащего организациям-должникам, им вручены требования о предоставлении реквизитов действующих расчетных счетов. Все конкурсные управляющие предупреждены об уголовной ответственности за неисполнение вступивших в законную силу решений суда, предусмотренной требованиями ст. 315 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее – УК РФ).



Телевизионный «круглый стол» по вопросам реализации и защиты трудовых прав граждан на ГТРК «Самара»

В 2018 г. судебными приставами-исполнителями было взыскано 76 млн рублей задолженности по заработной плате.

Среди организаций, которые попали в поле зрения уполномоченного в 2018 г. на основании коллективных обращений работников, были Муниципальное предприятие городского округа Самара «Пассажирский автомобильный транспорт» (далее – МП г. о. Самара «Пассажиравтотранс», МП «ПАТ»), ООО «Стройнефть», ООО «Нефтемаш» и ООО «Инмаш». Отрадно отметить, что после обращения к уполномоченному сотрудникам ООО «Стройнефть», которые работали не только без трудовых договоров, но и без заработной платы, денежное вознаграждение было все-таки выплачено. В рамках работы с этой ситуацией уполномоченный не согласился с формальным ответом Государственной инспекции труда в Самарской области и обжаловал действия специалистов в прокуратуру Самарской области. Трудовой инспекции было выдано предписание об устранении нарушений законодательства о государственном контроле (надзоре).

Обращения работников МП г. о. Самара «Пассажиравтотранс» были успешно разрешены при содействии не только контролирующих органов, но и Администрации городского округа Самара. В связи с оптимизацией деятельности предприятия, сокращением штата часть сотрудников была трудоустроена у другого перевозчика, оставшимся (не изъявившим желания трудиться в новых условиях) были выплачены причитающиеся при сокращении денежные средства в полном объеме. Из бюджета городского округа Самара были выделены денежные средства на погашение задолженности и осуществление необходимых выплат сотрудникам МП «ПАТ».

На постоянном контроле вот уже несколько лет находятся обращения работников ЗАО «Рейд-1», ООО «1245 УНР», ООО «1245 Управление новационных решений», ООО «Пошив-АвтоВАЗагрегат», ООО «СтавропольСтройСервис», ООО «Ремсервис», ООО «Су-1».

Особая ситуация сложилась с взысканием задолженности по заработной плате в пользу бывших работников ООО «1245 Управление новационных решений», имущество которого в ходе исполнительного производства было описано и арестовано судебными приставами-исполнителями. Оставив данное имуще-

ство на ответственное хранение директору предприятия, судебные приставы-исполнители в итоге в октябре 2016 г. недосчитались большей его части. Однако проверка обстоятельств исчезновения арестованного имущества с целью привлечения виновных к уголовной ответственности за растрату, отчуждение, сокрытие или незаконную передачу имущества, подвергнутого описи или аресту, произведена не была. С марта 2017 г. до настоящего времени продолжается борьба уполномоченного по правам человека в Самарской области с волокитой при проведении проверки на предмет установления лица, виновного в хищении имущества, и привлечении его к установленной законом ответственности. Процессуальное решение по данному вопросу до настоящего времени не принято.

Сложной продолжает оставаться ситуация на ООО «ПошивАвтоВАЗагрегат». Несмотря на совместные усилия судебных приставов-исполнителей и прокуратуры Комсомольского района города Тольятти, внесшей 14 представлений, направившей 2 предостережения руководителям предприятия и возбуждившей в отношении них 17 дел об административных правонарушениях за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, невыполнение законных требований прокурора, непредставление первичных статистических данных, из 950 исполнительных производств в связи с фактическим исполнением было окончено только 6 исполнительных производств (0,63 %) на сумму 143 000 рублей, или 5,0 % от общей суммы задолженности⁵.

Не лучшим образом обстоят дела и с взысканием задолженности по заработной плате в пользу бывших работников ООО «СтавропольСтройСервис». В отделе судебных приставов Центрального района города Тольятти Самарской области находилось сводное исполнительное производство, возбужденное в отношении ООО «СтавропольСтройСервис» и предметом которого были взыскания оплаты труда и иных выплат по 1191 исполнительным производствам. Согласно данным отдела судебных приставов Центрального района г. Тольятти, имущества, принадлежащего ООО «СтавропольСтройСервис» на праве собственности, выявлено не было, денежные средства на расчетных счетах организации и

⁵ Письмо и. о. заместителя руководителя УФССП России по Самарской области А. В. Егошиной, исх. № 63901/18/4230 от 01.02.2018.

вновь открытые расчетные счета обнаружены не были.

25 сентября 2017 г. ООО «СтавропольСтройСервис» прекратило деятельность в связи с исключением из Единого государственного реестра юридических лиц⁶. В связи с исключением ООО «СтавропольСтройСервис» из реестра юридических лиц, в октябре 2017 г. исполнительные производства по взысканию задолженности по заработной плате были окончены отделом судебных приставов Центрального района г. Тольятти без исполнения.

Уголовное дело в отношении бывшего директора ООО «СтавропольСтройСервис» по признакам состава преступления, предусмотренного ч. 2 ст. 145.1 УК РФ⁷, в рамках которого работники ООО «СтавропольСтройСервис» были признаны потерпевшими прекращено в связи со смертью подсудимого⁸.

Причиной того, что ни одно из исполнительных производств о взыскании заработной платы, возбужденных в отношении ООО «Ремсервис», не было завершено судебными приставами-исполнителями в связи с фактическим исполнением, стало вынесение Арбитражным судом Самарской области решения о признании предприятия банкротом. Согласно требованиям ч. 4 ст. 96 Федерального закона от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»⁹, при получении копии решения арбитражного суда о признании должника банкротом и об открытии конкурсного производства судебный пристав-исполнитель обязан окончить исполнительное производство, кроме испол-

нительных производств о признании права собственности, об истребовании имущества из чужого незаконного владения, о применении последствий недействительности сделок, а также о взыскании задолженности по текущим платежам.

Рассмотренные выше примеры выступают своеобразным индикатором эффективности государства как регулятора социально-трудовых отношений. Отдельные случаи недобросовестного поведения работодателей, в первую очередь при невыплате заработной платы своим работникам, обязывают государственные органы выработать эффективные механизмы защиты наиболее уязвимых участников трудовых правоотношений, в том числе в ситуациях банкротства предприятий, при которых имущества, составляющего конкурсную массу, зачастую недостаточно. Кроме того, продолжительность процедур банкротства, оценки и реализации имущества организации должника ставит работников в ситуацию, когда они вынуждены многие месяцы, а то и годы ожидать причитающихся им выплат, одновременно имея при этом необходимость производить ежедневные расходы на содержание себя и членов своей семьи.

Как показывает практика, для разрешения сложившейся в сфере трудовых отношений ситуации использование исключительно административных мер является недостаточным. Эта проблема требует в своем решении комплексного подхода, с участием законодателей и представителей институтов гражданского общества.

⁶ Письмо руководителя Государственной инспекции труда в Самарской области А. С. Панова, исх. № 63/10-556-18-И от 06.02.2018. Исключение из Единого государственного реестра юридических лиц состоялось на основании пункта 2 статьи 21.1 Федерального закона от 08.08.2001 № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».

⁷ Статья 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации «Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат» // СПС КонсультантПлюс.

⁸ Информация предоставлена Министерством труда, занятости и миграционной политики Самарской области на заседании комиссии при Правительстве Самарской области по принятию мер по погашению задолженности по заработной плате на территории области 9 февраля 2018 г.

⁹ Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» // СПС КонсультантПлюс.

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН В СТАВРОПОЛЬСКОМ КРАЕ



Юрий Николаевич Кулик,
временно исполняющий обязанности
уполномоченного по правам человека
в Ставропольском крае

Уполномоченный по правам человека в Ставропольском крае исходит из того, что право на труд — одно из фундаментальных прав человека, установленное международно-правовыми актами и признанное всеми государствами мира. Это право относится к группе социально-экономических прав и в общем смысле отражает потребность человека создавать и приобретать источники существования для себя и своей семьи, реализовывать свой творческий потенциал, выразить свою личность.

В условиях экономической нестабильности особо остро ощущается проблема нарушения трудового законодательства со стороны работодателей. К ним относятся невыплата или несвоевременная выплата заработной платы, оплаты отпуска, незаконное увольнение и невыплата при увольнении, неоформление в установленном порядке трудовых отношений и т. д.

Данное направление деятельности уполномоченного по правам человека носит систематический, разноракурсный характер и нацелено на достижение конкретного конечного результата, выражающегося не только в оказании адресной помощи гражданам, чьи трудовые права были нарушены, но и в повышении уровня их правовой осведомленности.

В этой связи уполномоченный и его аппарат установили и развивают тесное и последовательное взаимодействие с органами прокуратуры, государственной инспекцией труда в Ставропольском крае,

Министерством труда и социальной защиты населения Ставропольского края. Это приносит положительные результаты, позволяет восстанавливать нарушенные права граждан и привлекать виновных работодателей к ответственности.

На фоне других регионов, входящих в состав Северо-Кавказского федерального округа, в Ставропольском крае ситуация, например, с выплатой зарплат выглядит удовлетворительно. Должником является лишь одно предприятие — «Северо-Кавказская зональная опытная станция», расположенная в селе Обильном Георгиевского городского округа. Долги по зарплате сейчас составляют 2,1 млн рублей, в то время как еще совсем недавно они составляли порядка 5 млн рублей. Руководители предприятия привлечены к ответственности по ч. 6 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях и оштрафованы на 45 тыс. рублей. В числе должников по зарплате в разное



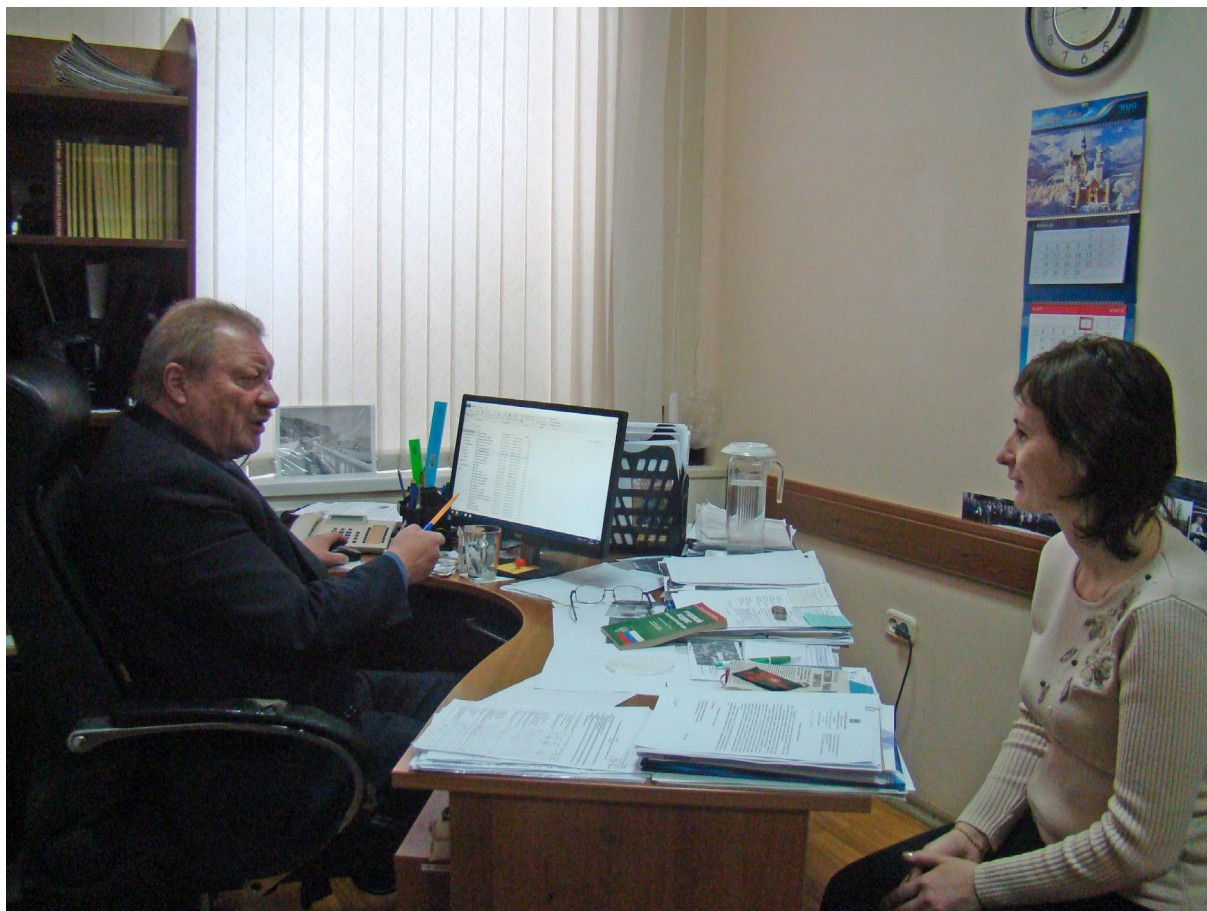
Прием граждан сотрудником аппарата уполномоченного по правам человека в Ставропольском крае, консультантом Горским О. Ю.

время числились и другие предприятия, в частности на федеральном племзаводе «Рассвет-Ставрополье» (с. Новоселицкое) долги перед сотрудниками составляли почти 1,6 млн рублей. Еще недавно в «черном» списке числились два крупных завода — Лермонтовский «Гидрометаллургический завод» (задолженность 7 млн рублей), а также фармацевтический концерн «Эском» (почти 5 млн рублей). В отношении генерального директора «Эскома» С. А. было возбуждено уголовное дело по ч. 2 ст. 145 Уголовного кодекса Российской Федерации. И хотя задолженность была погашена, руководитель был дисквалифицирован судом сроком на один год.

Характерным примером здесь может служить такой случай из практики уполномоченного. При рассмотрении жалобы жителя города Ставрополя Б. было установлено, что предприятием ЗАО «Кав-Транс», юридическое лицо которого находится в Ростове-на-Дону, длительное время не выплачивалась заработная плата.

Уполномоченный в интересах работника обратился в соседний регион к прокурору города Ростова-на-Дону с просьбой о проведении прокурорской проверки. В ходе проверки доводы заявителя полностью подтвердились, в связи с чем генеральный директор ЗАО «Кав-Транс» привлечен к административной ответственности по ч. 4 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях и дисквалифицирован сроком на один год. Прокурором подготовлено и направлено в суд исковое заявление в интересах Б. о взыскании с предприятия задолженности по заработной плате в размере 169 тыс. руб.

В 2018 году к уполномоченному поступило на рассмотрение 32 обращения о нарушении трудовых прав граждан, из которых 9 признаны обоснованными и удовлетворены (в 2017-м поступило 17 обращений, 10 — признаны обоснованными и удовлетворены). Такая динамика свидетельствует о том, что граждане стали более скрупулезно и взыскательно подходить к фактам воз-



Прием граждан сотрудником аппарата уполномоченного по правам человека в Ставропольском крае, консультантом М. П. Немковым

возможных нарушений своих трудовых прав.

Среди наиболее часто встречающихся нарушений трудовых прав, как показывает анализ обращений граждан к уполномоченному, – неоформление или ненадлежащее оформление работодателем договоров с принимаемыми на работу гражданами. В таких случаях работник приступает к исполнению трудовых обязанностей либо вообще без трудового договора и соответствующей записи в трудовой книжке, либо работодатель прикрывается «испытанием», особенно в тех случаях, когда оно не устанавливается по закону, и по истечении которого человека без объяснения причин выставляют за дверь, либо с работником оформляется по сути гражданско-правовое соглашение, не влекущее за собой социальных и иных обязанностей работодателя.

Так, к уполномоченному обратилась гражданка С. с просьбой защитить ее трудовые права. Изучением доводов обращения и представленных документов было установлено, что с 25 октября 2016 г.

по 7 ноября 2017 г. С. работала в должности продавца без оформления трудового договора в магазине «Велес», принадлежащем ООО «Грандсервис», директором которого являлась Г.

При поступлении на работу С. отдала заведующей магазином «Велес» К. свою трудовую книжку, однако при увольнении К. не отдала продавцу трудовую книжку и не выплатила заработную плату за октябрь 2017 года в сумме 14 000 руб.

В ходе проверки, проведенной Государственной инспекцией труда в Ставропольском крае по обращению С. о нарушении трудовых прав, было установлено отсутствие документального подтверждения трудовых отношений с работодателем – ООО «Грандсервис». Его руководитель отрицал факт наличия с продавцом трудовых отношений, а также факт заключения трудового договора и издания приказа о приеме на работу.

Уполномоченный посчитал, что Государственная инспекция труда в Ставро-

польском крае формально подошла к проверке обращения С. и, по существу, пошла на поводу у работодателя. Она не проверила доводы работницы о том, что она фактически была допущена к работе с 25 октября 2016 г., проработала 12 месяцев и 13 дней, ежемесячно получала заработную плату, поскольку задолженность по заработной плате составляет только 1 месяц, ее трудовая книжка находится у К. и длительное время незаконно удерживалась ею.

Согласно части 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации: «Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе».

Однако в нарушение требований трудового законодательства работодатель в лице его представителя К. не оформил с С. трудовой договор в письменной форме, тем самым уклонился от соблюдения норм трудового права.

Изложенные обстоятельства, на взгляд уполномоченного, свидетельствовали о том, что работодателем в отношении С. допущена дискриминация в сфере труда, прямо запрещенная статьей 3 Трудового кодекса РФ, согласно которой: «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 или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника...

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении

материального вреда и компенсации морального вреда».

Поэтому заявительнице было разъяснено право обратиться в Минераловодский городской суд с иском к ООО «Грандсервис» об установлении факта трудовых отношений, издании приказа о приеме ее на работу, внесении записи в трудовую книжку, взыскании невыплаченной заработной платы, компенсации морального вреда.

Исходя из изложенного, уполномоченный пришел к заключению о том, что право С. на труд нарушено.

На недоработки в деятельности Государственной инспекцией труда в Ставропольском крае уполномоченный указал в письме на имя руководителя инспекции в связи с обращением гражданки Я., посчитавшей, что ее уволили за прогул, которого она не совершала. Заявительница работала в должности мастера маникюра и педикюра в ООО «Зерновой логистический центр» и была уволена на основании докладных администратора на имя генерального директора о фактах отсутствия Я. на рабочем месте без уважительных причин. Мастер же настаивала, что в указанное в докладных администратора время она продолжала исполнять трудовые обязанности, но не на своем рабочем месте, а в другом кабинете. Однако инспектор в ходе проверки не выявил бесспорных правовых оснований для отмены приказа об увольнении. Тем не менее после вмешательства уполномоченного инспекция выявила, что в нарушение требования ч. 4 ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации, в день прекращения трудового договора трудовая книжка работнице выдана не была и работодателю вынесено предписание с требованием согласно ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации начислить и выплатить Я. неполученный заработок в связи с незаконным лишением ее возможности трудиться из-за задержки выдачи трудовой книжки.

Порой, защищая трудовые права людей, в частности относящихся к категории уязвимых, приходится сталкиваться с бюрократическим упорством руководителей муниципальных властей, которые в силу своего статуса сами призваны соблюдать права и законные интересы работников. Тут показательна ситуация с обративши-

мися к уполномоченному готовящимися стать матерями Д. и Р.

Из обращения заявительниц следовало, что они являлись сотрудницами администрации Изобильненского района. В соответствии с Законом Ставропольского края от 14 апреля 2017 г. № 35-кз (ред. от 5 мая 2017 г.) «О преобразовании муниципальных образований, входящих в состав Изобильненского муниципального района Ставропольского края, и об организации местного самоуправления на территории Изобильненского района Ставропольского края» администрация Изобильненского района ликвидировалась, а все сотрудники предупреждались об увольнении в связи с ликвидацией организации. Были предупреждены об увольнении и заявительницы, которые в то время являлись беременными. Другим сотрудникам ликвидируемой администрации было предложено работать в новом муниципальном образовании — Изобильненском городском округе, а заявительницам такое право не предоставлялось. Данное обращение уполномоченный направил прокурору Изобильненского района с просьбой внимательно рассмотреть все доводы заявительниц на предмет обеспечения наиболее уязвимым категориям граждан, к которым в настоящее время относятся беременные женщины, благоприятных условий для реализации своих прав в сфере труда, гарантий, предусмотренных для беременных женщин действующим трудовым законодательством.

По сообщению заместителя прокурора района, указанные действия администрации города Изобильного признаны недопустимыми, свидетельствующими о нарушении требований ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации. По результатам проверки внесено представление об устранении нарушений трудового законодательства главе администрации города Изобильного.

Сталкиваясь с фактами грубого нарушения трудовых прав граждан, особенно если речь идет о работе во вредных условиях или в сверхурочное время, уполномоченный добивается не только восстановления нарушенных прав, но и привлечения виновного работодателя к предусмотренной законом ответственности.

Примером тому могут служить обраще-

ния Р. и А. в адрес уполномоченного о нарушениях их трудовых прав директором ООО СХП «Рассвет». В ходе проверки, инициированной уполномоченным и проведенной прокурором Георгиевского района, выявлены грубейшие нарушения требований трудового законодательства, в частности заявители привлекались к работе в выходные дни, в нарушение требований ст. 22.57 Трудового кодекса Российской Федерации им не производилась доплата за работу во вредных условиях труда, а также за привлечение к работе в выходные дни. По результатам проверки должностное лицо за нарушение трудового законодательства привлечено к административной ответственности и ему назначено наказание в виде штрафа по ч.1 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. Причитающиеся заявителям доплаты произведены.

Иной раз деятельность уполномоченного в области трудовых прав граждан приобретает несколько неожиданный ракурс. Так, в почте уполномоченного оказалось письмо гражданки Н., в котором она сообщила, что ее дочь С., воспитывающая ребенка-инвалида, более трех лет не может устроиться на работу. В этой связи уполномоченный сделал запрос директору ГКУ «Центр занятости населения Георгиевского района», в котором просил предоставить всю информацию о наличии свободных вакансий по специальности С. и возможности ее трудоустройства. В ответе директора Центра занятости сообщалось, что заявительница или ее дочь были приглашены в учреждение для оказания государственных услуг по содействию в трудоустройстве.

Минувший год привнес в сферу защиты трудовых прав граждан серьезную новацию. После пенсионной реформы в поле зрения уполномоченного на особом счету оказались так называемые «предпенсионеры», увольнение или отказ в приеме на работу которых влечет для работодателя серьезную административную ответственность. Уполномоченным и его аппаратом многое сделано для того, чтобы разъяснить как можно более широкой аудитории особенности данных изменений в законодательстве.

В целом разъяснению трудовых прав граждан в рамках осуществляемых упол-

номоченным и его аппаратом мероприятий по правовому просвещению уделяется самое пристальное внимание. И это не только семинары, круглые столы, встречи с коллективами различных организаций. Особенно эффективными зарекомендовали выездные приемы граждан, проводимые работниками аппарата уполномоченного в городах и районах края.

Так, в ноябре 2018 года временно исполняющий обязанности уполномоченного по правам человека в Ставропольском крае Ю. Н. Кулик по согласованию с администрацией города-курорта Железноводска провел выездной прием граждан по актуальным вопросам. При этом основное внимание было уделено защите их трудовых прав. В приеме жителей города также при-

нял участие представитель уполномоченного по правам человека в Ставропольском крае по городу-курорту Железноводску, который ежемесячно осуществляет предварительную запись желающих на прием. На все вопросы граждане получили квалифицированные и полные разъяснения. Аналогичный прием провел в Левокумском районе края представитель аппарата уполномоченного О. Ю. Горский. Благодаря участию в приеме граждан представителей районной администрации некоторые вопросы социального характера, в том числе связанные с реализацией и защитой трудовых прав граждан, были разрешены на месте. Участниками выездных приемов была выражена полезность проведения такого рода мероприятий.

О ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН В КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКОЙ РЕСПУБЛИКЕ



Зарема Назировна Умалотова,
уполномоченный по правам человека
в Карачаево-Черкесской Республике

26 сентября 2018 г. в адрес уполномоченного поступило заявление от коллектива работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Северо-Кавказская государственная гуманитарно-технологическая академия» (далее — СКГГТА), смысл которого состоял в том, что ректор СКГГТА К. более двух месяцев (с июля по сентябрь 2018 года) не выплачивал заработную плату и отпускные, в том числе не производилась почасовая оплата труда преподавателей.

Авторы заявления обратили внимание, что вынуждены обратиться анонимно, так как опасаются расправы, вплоть до лишения работы, со стороны ректора К. Они просили разобраться в сложившейся ситуации, оказать содействие в восстановлении нарушенных конституционных прав на вознаграждение за свой труд без какой-либо дискриминации.

Ранее в аппарат уполномоченного неоднократно поступали телефонные сообщения по данной проблеме, однако никто из звонивших не представлялся, объясняя это угрозой увольнения со стороны руководства академии.

Руководствуясь ч. 3 ст. 8 Федерального закона от 2 мая 2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации», п. 3 ч. 1 ст. 19.1 Закона Карачаево-Черкесской Республики от 15 октября 2003 г. № 40-РЗ «Об Уполномоченном по правам человека в Карачаево-Черкесской Республике», копия коллективного обращения была направлена прокурору республики, и. о. руководителя Следственного управления Следственного Комитета Российской Федерации по Карачаево-Черкесской Республике (далее — СУ СК РФ по КЧР) и врио руково-

дителя Государственной инспекции труда в Карачаево-Черкесской Республике (далее — КЧР) для проверки подлинности фактов, приведенных в заявлении.

Главный государственный инспектор труда С. в ответе от 24 октября 2018 г. сообщила, что по результатам внеплановой проверки в СКГГТА установлено, что «согласно ведомостям, заработная плата за период с июля по сентябрь 2018 года выплачена, также задолженности перед работниками по оплате отпускных сумм нет».

В ответе заместителя руководителя следственного отдела СУ СК РФ по КЧР С. еще более категорично констатировано, что «в ходе рассмотрения обращения от ректора СКГГТА К. поступил ответ о том, что случаев невыплаты заработной платы в учреждении не было, доводы в анонимном заявлении коллектива работников СКГГТА не подтвердились».

На этом можно было бы поставить точку, а материал отправить пылиться в архив.

Однако в ответе первого заместителя прокурора Карачаево-Черкесской Республики значилась совершенно иная информация: в ходе проверки, проведенной прокуратурой города Черкесска,



установлены факты задержки заработной платы и отпускных в СКГГТА за июль-август 2018 года. При этом компенсация за задержку заработной платы и отпускных в порядке ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) не выплачена. По результатам проверки Государственной инспекцией труда выдано предписание руководителю образовательного учреждения об устранении нарушения закона. Постановлениями Государственной инспекции труда в КЧР от 24 октября 2018 г. главный бухгалтер и юридическое лицо СКГГТА привлечены к административной ответственности в виде штрафа в размере 10 тыс. рублей и предупреждения соответственно.

Таким образом, стало очевидным, что должностными лицами Государственной инспекции труда в КЧР и следственного отдела СУ СК РФ по КЧР в адрес уполномоченного направлена недостоверная информация. Подобные действия по существу содержат признаки административного правонарушения, предусмотренного ч. 3 ст. 3 Закона Карачаево-Черкесской Республики от 11 апреля 2005 г. № 40-РЗ «Об административных правонарушениях» и влекущего наложение административного штрафа в размере до 3 тыс. рублей.

В адрес врио руководителя Государственной инспекции труда в Карачаево-Черкесской Республике был направлен повторный запрос на информацию об исполнении ректором СКГГТА выданного предписания.

Из полученного ответа следовало, что выданное предписание Государственной инспекции труда было поставлено на контроль сроком исполнения до 23 ноября 2018 года, однако от ректора СКГГТА К. поступило ходатайство о продлении срока исполнения предписания на 40 дней. На основании п. 88 приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федера-

ции от 30 октября 2012 г. № 354н «Об утверждении административного регламента исполнения Федеральной службой по труду и занятости государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» принято решение о продлении срока до 2 января 2019 года. 25 декабря 2018 г. ректором СКГГТА К. в Государственную инспекцию труда в КЧР представлена информация о том, что сотрудникам академии произведены начисление и выплата компенсации в сумме 255 261 рубль в соответствии со ст. 236 ТК РФ за задержку выплаты отпускных менее чем на 2 месяца.

На январь 2019 г. Государственной инспекцией труда была запланирована проверка исполнения ранее выданного предписания. По запросу уполномоченного Государственной инспекцией труда в КЧР в январе 2019 года представлена информация, что компенсационные суммы выплачены 304 работникам СКГГТА в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

2. Еще одним подтверждением нарушений, допущенных работодателем в отношении работников, явилось коллективное обращение работников ООО «Центральная аварийно-диспетчерская служба г. Черкесска» (далее – ЦАДС) с жалобой о невыплате им на протяжении длительного времени заработной платы. У одного из обратившихся, гражданина Д., имелось на руках решение Черкесского городского суда о взыскании с работодателя суммы долга по заработной плате. Однако и он не мог получить причитающиеся ему денежные выплаты, так как судебными приставами-исполнителями по непонятным причинам всячески затягивалось исполнение решения суда, вступившего в законную силу.

Руководствуясь ст. 19.1 Закона Карачаево-Чер-



кесской Республики от 15 октября 2003 г. № 40-РЗ «Об Уполномоченном по правам человека в Карачаево-Черкесской Республике», копия коллективного обращения работников ЦАДС была направлена в Государственную инспекцию труда в КЧР, а также в СУ СК РФ по КЧР и прокуратуру города Черкесска для проверки фактов, изложенных заявителями, и принятия в случае выявления нарушений мер реагирования. Также в адрес руководителя Управления Федеральной службы судебных приставов по Карачаево-Черкесской Республике (далее – УФССП по КЧР) направлен запрос о предоставлении информации о принятых судебными приставами-исполнителями мерах по исполнению решения Черкесского городского суда о взыскании с работодателя суммы долга по заработной плате в пользу гражданина Д.

Согласно представленному УФССП по КЧР ответу известно, что решение Черкесского городского суда исполнено в полном объеме, в пользу гражданина Д. взыскана сумма долга по заработной плате. Факт взыскания суммы долга лично был подтвержден гражданином Д.

Государственной инспекцией труда в Карачаево-Черкесской Республике была назначена проверка ЦАДС. Главный бухгалтер ЦАДС получила нарочно требование о предоставлении необходимых документов и информации в срок до 28 декабря 2018 г.

В установленный срок документы ЦАДС представлены не были, в связи с чем Государственной инспекцией труда в Карачаево-Черкесской Республике был составлен протокол по признакам административного правонарушения по ч. 2 ст.19.41 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ), который был направлен на рассмотрение в мировой суд города Черкесска.

Кроме того, Государственной инспекцией труда была назначена выездная проверка.

В установленный законодательством срок ответ из СУ СК РФ по КЧР не поступил. Лишь после повторного запроса уполномоченного из следственного отдела по городу Черкесску СУ СК РФ по КЧР поступил ответ о том, что по заявлению работников ЦАДС о невыплате заработной платы в течение длительного времени проводится доследственная проверка.

Из прокуратуры города Черкесска ответ в установленный срок не поступил, в связи с чем был направлен запрос в прокуратуру Карачаево-Черкесской Республики для проведения по данному факту соответствующей проверки и принятия мер реагирования в пределах имеющихся полномочий.

Коллективное обращение работников ЦАДС остается на контроле уполномоченного до полного восстановления нарушенных трудовых прав заявителей.

3. Создание благоприятных, а самое важное, безопасных условий труда – еще одна задача работодателей, которые неохотно исполняют это законодательное требование. Ведь это требует немалых затрат.

В адрес уполномоченного 30 марта 2018 г. обратилась гражданка Б. с жалобой на нарушение ее трудовых прав. Заявительница указала на отсутствие безопасных условий труда на рабочем месте (столовая Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» (далее – МКОУ СОШ №2) г. Усть-Джегуты), что может представлять угрозу жизни и здоровью работников, антисанитарные условия и недостаток действенных мер со стороны работодателя по их устранению.

В соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 19.1 Закона Карачаево-Черкесской Республики от 15 октября 2003 г. № 40-РЗ «Об Уполномоченном по правам человека в Карачаево-Черкесской Республике» жалоба гражданки Б. была направлена в Государственную инспекцию труда в Карачаево-Черкесской



Республике, Усть-Джегутинскую межрайонную прокуратуру, Управление Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Карачаево-Черкесской Республике (далее – Роспотребнадзор по КЧР), Главное Управление МЧС России по Карачаево-Черкесской Республике для проверки фактов, изложенных в ней, и принятия мер реагирования.

По результатам проведенных проверок были выявлены следующие нарушения в сфере охраны труда:

- в нарушение требований ст. 212 ТК РФ не разработаны и не утверждены работодателем инструкции по охране труда для повара;

- в нарушение требований ст. 221 ТК РФ, пп. 30, 32, 34 приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 июня 2009 г. № 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» выданная специальная одежда не прошла обязательную сертификацию или декларирование соответствия;

- в нарушение ст. 212 ТК РФ и Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденного Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29, инструктаж по охране труда на рабочем месте не проводится каждое полугодие;

- в нарушение п. 5 ст. 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работодатель не организовал ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под расписку в срок не позднее чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении такой оценки.

По результатам выявленных нарушений директору МКОУ СОШ №2 г. Усть-Джегуты для обязательного исполнения выдано предписание. Оно находилось на контроле в Государственной инспекции труда в КЧР до окончательного исполнения.

Также возбуждено административное производство в отношении виновных лиц по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

Управлением Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Карачаево-Черкесской Республике в результате проведенного административного расследования также выявлен ряд нарушений: руководством не обеспечивались необходимые условия для соблюдения санитарных норм и правил при организации питания, в результате чего составлен протокол в соответствии со статьей 6.3 КоАП РФ. На момент окончания административного расследования выявленные нарушения были устранены частично.

Факты того, что повар работает при полном отсутствии безопасности на рабочем месте из-за оголенных электросетей, не подтвердились.

По согласованию с территориальным органом прокуратуры сотрудниками отдела надзорной деятельности и профилактической работы г. Черкесска и Усть-Джегутинского района Главного Управления МЧС России по Карачаево-Черкесской Республике был осуществлен выезд по указанному в жалобе адресу для проведения внеплановой выездной проверки юридического лица.

В ходе мероприятий по надзору нарушения, изложенные в обращении гражданки Б., были устранены. О результатах рассмотрения обращения и принятых мерах заявительница надлежащим образом уведомлена.

«СУД ИСКОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ УДОВЛЕТВОРИЛ...» КОГДА ВОПРОСЫ ПО ЖАЛОБЕ РЕШАЮТСЯ НЕФОРМАЛЬНО



Виктор Васильевич Игнатенко,
уполномоченный по правам человека
в Иркутской области

Одними из важнейших направлений деятельности уполномоченного являются обеспечение защиты и восстановление нарушенного конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, что гарантировано статьей 37 Конституции Российской Федерации.

Не стоит забывать, что в результате нарушения работодателями прав граждан на безопасные условия труда автоматически нарушаются и иные права работников: право на вознаграждение за труд, право на отдых, право на льготное пенсионное обеспечение, а самое главное – право на жизнь.

Обращения граждан по вопросу нарушения правил охраны труда, повлекшего причинение тяжкого вреда здоровью человека либо повлекшего по неосторожности смерть человека, находятся на особом контроле уполномоченного. Пострадавшим гражданам, их родственникам оказывается юридическая помощь в целях восстановления нарушенных прав.

В мае 2015 г. к уполномоченному по правам человека в Иркутской области обратилась гражданка Украины П. с жалобой на формальный подход и волокиту, проявленные сотрудниками правоохранительных органов и Государственной инспекции труда (далее – ГИТ) региона при рассмотрении обращения по факту гибели ее отца на производстве.

В ходе рассмотрения обращения уполномоченным было установлено, что гражданин Укра-

ины П. приехал в город Иркутск с женой и младшей дочерью из Горловки Донецкой области в августе 2014 г. Имея стаж работы по специальности «теплотехник», он неофициально трудоустроился в ООО «Иркутское лесоперерабатывающее предприятие». Работодатель отказался от заключения с ним письменного трудового договора. П., оказавшись в трудной жизненной ситуации, вынужден был согласиться на работу мастером в котельную на таких условиях.

13 октября 2014 г. П., находясь на территории ООО «Иркутское лесоперерабатывающее предприятие», упал в яму с кипятком. В больницу его привезли на служебной машине в сопровождении сотрудницы предприятия. Как полагают родственники погибшего, сделано это было намеренно, в целях сокрытия факта несчастного случая на производстве. В медицинской карточке пострадавшего была сделана запись о травме в быту. Дочь П. пояснила, что работодатель обещал выплачивать заработную плату отцу в период лечения с сохранением места работы. Именно по этой причине он, находясь в шоковом состоянии, согласился с версией о травме в быту.



16 октября 2014 г. П. скончался от обширного кровотечения в больнице. После чего его родственники обратились с жалобой в ГИТ области, однако оснований для расследования несчастного случая инспекция не усмотрела, указав, что трудовые отношения между П. и ООО «Иркутское лесоперерабатывающее предприятие» не нашли своего подтверждения. Родственниками погибшего также было подано обращение в прокуратуру области, перенаправленное для проведения проверки в следственные органы. Однако следователем было вынесено постановление об отказе в возбуждении уголовного дела по факту смерти П. в связи с отсутствием состава преступления, несмотря на имеющиеся у родственников погибшего доказательства осуществления им трудовой деятельности.

Изучив представленные материалы, уполномоченный пришел к выводу, что в результате проведенного расследования обстоятельств трагедии, случившейся в октябре 2014 г., и вынесенного постановления об отказе в возбуждении уголовного дела было нарушено конституционное право родственников П. на судебную защиту и возмещение причиненного ущерба в связи со смертью кормильца. Смерть П. произошла ввиду невыполнения работодателем элементарных требований законодательства об охране труда, а действия правоохранительных органов, которые дважды отказывали в возбуждении уголовного дела по очевидным фактам, были связаны в том числе с неоформлением должностными лицами ООО «Иркутское лесоперерабатывающее предприятие» трудовых отношений в установленном порядке.

Уполномоченный направил запросы об отмене постановления об отказе в возбуждении уголовного дела как незаконного и проведении дополнительной проверки в Следственный комитет, прокуратуру. Также уполномоченным был направлен запрос о проведении повторной проверки по факту несчастного случая в ГИТ области.

Проверки и расследования, длившиеся почти два года, были завершены в 2017 г. судебными решениями. Действия работодателя Л. квалифицированы органом следствия по ч. 2 ст. 143 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее – УК РФ) – нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, повлекшее по неосторожности смерть человека. Свердловским районным судом г. Иркутска, рассмотревшим уголовное дело по существу, удовлетворены в полном объеме искивые требования семьи погибшего и прокурора Ленинского района города Иркутска, действовавшего в интересах заявителя. Таким образом, семья погибшего приобрела право на получение страховой выплаты, а его дети – право на получение пенсии по случаю потери кормильца.

Еще один пример рассмотрения обращений граждан по вопросу нарушения правил охраны труда, повлекшего причинение тяжкого вреда здоровью либо повлекшего по неосторожности смерть человека. В 2018 г. к уполномоченному по правам человека в Иркутской области обратилась гражданка Н. с жалобой на нарушение администрацией Муниципального унитарного предприятия (далее – МУП) «Стандарт» права ее отца, гражданина Б., на безопасные условия труда, что привело к его трагической гибели, и

на отказ в возбуждении уголовного дела.

25 октября 2017 г. в колодце водоразборной емкости погибли два работника указанного предприятия Б. и С., выполнявшие работы по устранению аварии в целях скорейшего восстановления подачи питьевой воды населению поселка. Причиной смерти, как следует из заключения эксперта, стало острое отравление окисью углерода (угарным газом). Гибель работников явилась следствием неудовлетворительной организации производства работ, нарушения требований охраны труда на предприятии. Работы в колодце производились одним работником в нарушение Правил по охране труда в жилищно-коммунальном хозяйстве, согласно которым работа на сетях водоснабжения, связанная со спуском в колодцы, резервуары и другие емкостные сооружения, должна выполняться бригадой, состоящей не менее чем из трех работников.

По данному факту уполномоченный направил материалы жалобы руководителю Следственного управления Следственного комитета Российской Федерации по Иркутской области для процессуальной проверки. Он также запросил информацию в ГИТ о дополнительном расследовании несчастного случая. С учетом доводов заявителей уполномоченным была оказана помощь в составлении искового заявления в суд по установлению фактов, подтверждающих трудовые отношения между погибшим работником и предприятием, факта несчастного случая при исполнении работником трудовых обязанностей, а также по взысканию компенсации морального вреда и других выплат.

16 апреля 2018 г. Шелеховским городским судом было принято решение об удовлетворении исковых требований детей пострадавшего к МУП «Стандарт». Суд установил факт трудовых отношений между погибшим работником Б. и МУП «Стандарт» (так как работодателем были уничтожены первичные кадровые документы) и факт несчастного случая на производстве, произошедшего с Б. 25 октября 2017 г. при исполнении трудовых обязанностей. Судом в пользу истцов, являющихся детьми погибшего работника Б., с работодателя взысканы компенсация морального вреда в размере 1 млн 200 тыс. рублей, а также расходы на погребение и сумма утраченного заработка Б.

В настоящее время расследование уголовного дела по факту смерти работников МУП «Стандарт» С. и Б. близится к завершению. Проведены все необходимые экспертизы, в том числе почерковедческая, подтвердившая факт подделки подписи погибшего Б. в гражданско-правовом договоре, представленном работодателем, а также комплексная экспертиза, по выводам которой основной причиной несчастного случая на производстве явились многочисленные нарушения со стороны руководства предприятия и сотрудников, которые не выполнили элементарных правил по организации и производству работ в сложных условиях. Действия виновных лиц квалифицированы органами следствия по ч. 3 ст. 143 УК РФ – нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц.

ТРУДОВЫЕ ПРАВА МНОГОДЕТНЫХ МАТЕРЕЙ ЗАЩИЩЕНЫ



Ирина Михайловна Касьянова,
уполномоченный Омской области по
правам человека

Большинство жителей Омской области так же, как и россиян в целом, именно трудовую деятельность считают своим основным источником средств к существованию. По этой причине создание условий для реализации права на труд является одной из важнейших задач для органов государственной власти. Однако нередко трудовые права граждан нарушаются, и, к сожалению, при обращении граждан за защитой своих прав они могут столкнуться с тем, что орган власти или орган местного самоуправления, смысл деятельности которых в соответствии со статьей 18 Конституции Российской Федерации заключается в защите прав и свобод граждан, не выполняют должным образом своих функций.

Примером может служить ситуация, в которой оказалась жительница одного из поселков Нововаршавского муниципального района Омской области – многодетная мать Я. Она обратилась к уполномоченному Омской области по правам человека с жалобой на нарушение трудовых прав со стороны руководства общеобразовательной школы, в которой она работала поваром и кладовщиком.

Я. сообщила, что длительное время занимала в данной школе 0,5 ставки повара и 0,5 ставки кладовщика. Заработная плата у нее небольшая, а поскольку она – многодетная мать и при этом единственный кормилец в семье, есть некоторые материальные трудности, поэтому она обратилась к директору школы с заявлением о своем переводе с 0,5 ставки повара на целую ставку.



В таком переводе ей было отказано, более того, директор издал приказ об отмене выполнения ею дополнительной работы по должности повара и прекращении доплаты за совмещение должностей. В результате Я. осталась трудоустроена только на 0,5 ставки кладовщика, размер ее заработка уменьшился, что существенно ухудшило материальное положение семьи.

Дополнительно заявитель указала, что в результате сложившихся с директором школы неприязненных отношений она дважды необоснованно привлекалась к дисциплинарной ответственности. За защитой своих прав самостоятельно обращалась в администрацию Нововаршавского муниципального района. Однако администрация района не нашла нарушений закона в действиях директора школы, а привлечение Я. к дисциплинарной ответственности сочла правоммерным. По мнению Я., такая проверка объективной не являлась.

Расценив доводы Я. как заслуживающие внимания, уполномоченный Омской области по правам человека направил главе Нововаршавского муниципального района Омской области обращение с требованием провести повторную проверку соблюдения трудовых прав заявителя.

В ответе администрации Нововаршавского муниципального района Омской области сообщалось, что в результате проверки доводов заявителя нарушений трудового законодательства со стороны руководства школы не выявлено.

Однако из приложенных к данному ответу копий документов явно усматривалось нарушение требований законодательства по оформлению трудовых отношений с Я., а также нарушение установленного Трудовым кодексом Российской Федерации порядка привлечения лица к дисциплинарной ответственности.

Так, из содержания документов следовало, что Я. дважды привлечена к дисциплинарной ответственности: за нарушение правил внутреннего трудового распорядка по жалобе родителей учащихся школы (некорректное поведение с учащимися) и за ненадлежащее исполнение обязанностей повара, выявленное проверкой Территориального отдела Роспотребнадзора по Омской области.

Но сведений о проведении проверки по жалобе на некорректное поведение со стороны Я. по отношению к учащимся школы ни в одном документе не имелось. А кроме того, из содержания копий трудового договора заявителя, дополнительных соглашений к нему и должностной инструкции следовало, что на момент проведения Территориальным отделом Роспотребнадзора по



Омской области проверки, по результатам которой установлено ненадлежащее исполнение обязанностей повара, Я. была трудоустроена в школе на должность кладовщика 0,5 ставки. В представленных документах не отражены сведения о том, что ей в соответствии с требованиями статьи 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации по письменному заявлению было поручено выполнение дополнительной работы в порядке совмещения в должности повара. Таким образом, по условиям трудового договора заявитель выполняла обязанности кладовщика, а к дисциплинарной ответственности привлечена за ненадлежащее исполнение обязанностей повара.

Эти обстоятельства были отражены в дополнительном запросе уполномоченного Омской области по правам человека на имя главы Нововаршавского муниципального района Омской области, в котором содержалось требование провести дополнительную, более тщательную проверку соблюдения норм трудового законодательства в отношении Я.

Но это обращение уполномоченного Омской области по правам человека администрация муниципального района фактически проигнорировала, так как повторную проверку провели не в отношении соблюдения прав Я., а в целом по школе. Оценка обстоятельствам, которые уполномоченный Омской области по правам человека просил проверить особенно тщательно, не давалась.

В связи с этим уполномоченный Омской области по правам человека направил мотивированное обращение в прокуратуру Нововаршавского муниципального района Омской области. По результатам проверки были установлены многочисленные нарушения норм трудового законодательства со стороны директора школы в отношении Я.: выявлены нарушения требований законодательства при оформлении трудовых отношений с заявителем, а также при привлечении заявителя к дисциплинарной ответственности. По данным фактам директору школы прокуратурой внесены представления об устранении нарушений, кроме того, директор привлечен к административной ответственности за нарушение трудового законодательства по части 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Также прокуратурой установлен факт ненадлежащей проверки доводов, изложенных в запросах уполномоченного Омской области по правам человека, со стороны администрации муниципального района, в связи с чем главе района внесено представление, которое удовлетворено, и главе района указано на недопущение подобных нарушений впредь.

Таким образом, процесс принятия предусмотренных законом мер по защите трудовых прав заявителя в данном случае занял очень длительное время в силу ненадлежащего исполнения обязанностей со стороны одного из органов, призванного защищать права граждан. В том случае, если бы администрация муниципального района при первичном непосредственном обращении заявителя Я. с просьбой проверить соблюдение в отношении нее норм трудового законодательства со стороны работодателя провела тщательную, объективную проверку, права заявителя могли быть восстановлены в кратчайшие сроки.

Еще одним примером принятия мер по защите трудовых прав граждан может служить обращение к уполномоченному Омской области по правам человека многодетной матери Р., с которой работодатель, индивидуальный предприниматель, не произвел окончательный расчет при увольнении. В устном объяснении с заявителем представитель работодателя заявил об отсутствии в настоящее время возможности произвести с ней окончательный расчет по причине прохождения процедуры банкротства.

За защитой своих прав заявитель первоначально обратилась в Государственную инспекцию труда в Омской области, где ее письменное заявление приняли и предупредили, что в соответствии

с законом срок проверки составит 1 месяц.

Находясь в затруднительном материальном положении и не имея возможности ждать столь длительное время, заявитель Р. подала жалобу уполномоченному Омской области по правам человека.

В свою очередь, уполномоченный направил в адрес работодателя письмо с разъяснением требований трудового законодательства об оплате труда и указанием на необходимость произвести расчет с заявителем в кратчайшие сроки. В обращении также указывалось на возможность судебного взыскания суммы заработка в случае неисполнения этого требования в добровольном порядке. В результате работодатель принял меры к досудебному разрешению возникшего спора: окончательный расчет с заявителем произведен в течение недели.

Приведенные примеры наглядно показывают, что нарушения, в том числе связанные с оплатой труда работников, по-прежнему нередки, и особо остро стоит проблема защиты трудовых прав граждан, относящихся к категории социально незащищенных.

К сожалению, подчас только жесткий контроль надзорных органов вынуждает работодателей выполнять требования трудового законодательства. Поэтому как деятельность органов прокуратуры, так и уполномоченного Омской области по правам человека является эффективным способом защиты прав граждан.



К ВОПРОСУ О РАБОТЕ УПОЛНОМОЧЕННОГО ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА В РЕСПУБЛИКЕ КОМИ С ОБРАЩЕНИЯМИ ГРАЖДАН В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ



Надежда Николаевна Быковская,
уполномоченный по правам человека
в Республике Коми

Анализ обращений к уполномоченному по правам человека в Республике Коми позволяет более конкретно представить «болевые точки», волнующие население, требующие вмешательства органов власти различных уровней для их разрешения, а значит, и для ослабления напряженности в обществе. Очень часто это вопросы, возникающие в сфере труда.

По всем обращениям граждан проводятся тщательные проверки с привлечением компетентных заинтересованных ведомств и органов власти, каждому обратившемуся по результатам рассмотрения дается подробный ответ или юридическая консультация. И приятно, когда своевременно данная консультация не дает нарушить права человека. Но вдвойне приятно, когда жалобы граждан на нарушение прав разрешаются с положительным результатом. Тем более если эти жалобы были коллективные.

Так, например, подобная ситуация сложилась по коллективному обращению технических работников школы одного из сельских муниципальных районов, в котором описывается ситуация, когда руководство учебного заведения путем издания внутренних нормативных актов принуждало сотрудников к выполнению дополни-

тельной работы без оплаты. Уполномоченным по данному факту была инициирована проверка с привлечением Государственной инспекции труда в Республике Коми. По результатам внеплановой проверки факт увеличения норм выработки, времени, нормативов по уборке помещений, а также выполнения работниками должностных обязанностей вахтеров, не предусмотренных профессиональными стандартами по должности уборщика, заявителями, подтвердились.

Согласно ст. 160 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), нормы труда – нормы выработки, времени, нормы численности и другие нормы – устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Нормы труда могут быть пересмотрены



по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

В соответствии со ст. 162 ТК РФ локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (профсоюза).

Необходимо отметить, что обязательные для применения всеми работодателями нормативно-правовые акты, отражающие

нормы убираемой площади для работников-уборщиков, в настоящее время отсутствуют. Вместе с тем существуют документы, рекомендуемые способы расчета норм времени, необходимого для различного вида уборки тех или иных помещений, площади убираемых поверхностей, а также штатной численности уборщиков.

При этом данные нормы могут установ-





ливаться локальным нормативным актом организации либо коллективным договором.

Для разработки и утверждения указанных норм работодатель вправе ориентироваться на широкий круг документов, регламентирующих нормы времени, необходимого для различного вида уборки тех или иных помещений, площади убираемых поверхностей, а также штатной численности уборщиков, поскольку единого документа, обосновывающего расчет норм и обязательного для применения всеми работодателями, не существует.

Поскольку законодательством нормативные размеры площади уборки помещений определены рекомендательно, то работодатель вправе руководствоваться ими при установлении норм и (или) определении нагрузки для своих работников.

На основании вышеизложенного работодатель вправе установить нормы убираемой площади локальными нормативными актами, которые утверждены в организации с учетом мнения представительного органа работников.

Однако работодателем не был принят локальный нормативный акт, предусма-

тривающий введение, замену и пересмотр норм труда с учетом мнения представительного органа работников во исполнение норм, утвержденных приказом управления образования администрации данного муниципального района.

Работодателям вменяется выполнение работниками работы (дневное дежурство в школе), не обусловленной трудовым договором, что подтверждается врученными уведомлениями. Это противоречит требованиям трудового законодательства и может стать причиной нарушения трудовых прав работника, что влечет в том числе наступление административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

В отношении руководства школы вынесено предостережение о недопустимости нарушения трудового законодательства. По итогам рассмотрения предостережения данные акты были отменены, нарушения трудовых прав граждан предупреждены.

А вот еще одно коллективное обращение. Коллектив акционерного общества в письме к уполномоченному выражал не



только несогласие с регулярными задержками заработной платы, но и возмущение по поводу многочисленных нарушений требований трудового законодательства при составлении и заключении трудовых договоров, принуждения работодателем к увольнению, вывода на простой, невыплаты премии и надбавок.

Многочисленные обращения во все инстанции результатов не дали и уполномоченному пришлось обратиться не только в инспекцию труда, но и в республиканскую прокуратуру, которая впоследствии выявила многочисленные нарушения.

В ходе осуществления контрольно-надзорных полномочий в сфере трудового законодательства органами прокуратуры были выявлены факты нарушения сроков выплаты заработной платы, невыплаты денежной компенсации за нарушение сроков выплаты заработной платы, предусмотренной ч.1 ст. 236 ТК РФ. Руководителю акционерного общества вынесено представление об устранении нарушений трудового законодательства, которое было рассмотрено и удовлетворено.

В части доводов о неоплате работникам

дополнительных объемов работ, нарушении требований трудового законодательства при составлении и заключении трудовых договоров, принуждении работодателем к увольнению, выводе на простой, невыплате премии обществу было направлено предостережение о недопустимости нарушения обязательных требований, предусмотренных ст. 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

При подготовке ответа заявителям уполномоченным было уточнено, выплачена ли заработная плата сотрудникам акционерного общества в полном объеме, а также устранены ли иные нарушения трудовых прав коллектива. На момент подготовки ответа на обращение задолженность перед сотрудниками общества ликвидирована.

К сожалению, эти примеры говорят только об одном: несмотря на нормативно-правовое регулирование трудовых отношений и регулярные проверки, проводимые Государственной инспекцией труда и Прокуратурой, нарушений Трудового Кодекса меньше не становится. Вот тогда и приходит на помощь уполномоченный по правам человека.

ИНВАЛИД СМОЖЕТ РАБОТАТЬ ПО НОВОЙ ПРОФЕССИИ



Елена Геннадьевна Карташова,
уполномоченный по правам человека
в Томской области

К уполномоченному по правам человека в Томской области поступило обращение Н., инвалида I группы по зрению, который очень хотел устроиться на работу. Мужчина рассказал, что еще несколько лет назад его жизнь складывалась вполне успешно. Однако все изменилось после того, как он потерял зрение, а вместе с ним и способность трудиться по имеющейся специальности инженера-механика. Нужно было приспособиться к новым жизненным обстоятельствам. Из всех профессий, по которым могут трудиться инвалиды по зрению, он выбрал профессию массажиста.

Н. обратился в образовательное учреждение с пакетом документов для зачисления на обучение. Но там его огорчили: выяснилось, что образование он может получить только на платной основе, «цена вопроса» — около 70 тыс. рублей в год, а учиться предстоит три года. Заявителю объяснили, что в свое время он бесплатно уже получил два образования: среднее профессиональное и высшее, то есть уже реализовал возможность обучения за счет бюджетных средств.

Н. обратился к уполномоченному с просьбой разобраться, действительно ли за обучение придется платить, ведь он намерен осваивать новую профессию в силу жизненной необходимости. У него действительно имеются две профессии, но работать по этим специальностям невозможно по состоянию здоровья. Стоимость обучения на массажиста явно не по карману безработному человеку, который живет только на пенсию по инвалидности. Вместе с тем трудоустройство является очень важным аспектом социализации лица с ограниченными возможностями здоровья.

В аппарате уполномоченного взялись помочь инвалиду. В ходе работы над обращением было установлено, что в момент оформления инвалидности Н. еще трудился на

прежнем месте. Соответственно, в индивидуальной программе реабилитации инвалида (далее — ИПР) из всех возможных мероприятий профессиональной реабилитации Н. была рекомендована только производственная адаптация на прежнем рабочем месте с измененными условиями труда. Рекомендаций по профессиональному обучению и переобучению, содействию в трудоустройстве «старая» ИПР не содержала. Именно это обстоятельство и стало истинным препятствием к получению новой профессии за счет бюджетных средств.

С момента составления ИПР истекло два года, за это время зрение Н. сильно ухудшилось, он стал полностью незрячим. Появились все основания для разработки новой индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида (далее — ИПРА).

Заявителю было рекомендовано обратиться в Бюро медико-социальной экспертизы (далее — МСЭ) за разработкой новой программы реабилитации. Одновременно уполномоченный направил обращение в поддержку Н. в Главное бюро МСЭ по Томской области с просьбой оказать содействие. Доводы были услышаны.

В Бюро МСЭ состоялось переосвидетель-



ствование Н., была разработана новая ИПРА. Инвалид рассказал, что теперь его программа реабилитации содержит все необходимые рекомендации, в том числе и по переобучению. С таким документом проблем при зачислении на бюджетное обучение у него не возникло. При этом несколько предметов, уже изученных в период получения среднего профессио-

нального и высшего образования, будут ему «перезачтены». Не за горами и трудоустройство по новой профессии.

Из этой истории можно сделать много выводов, но главный — нельзя опускать руки, жизненные трудности преодолимы, а вокруг много людей, готовых помочь и поддержать человека, попавшего в беду.

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН В ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ



Владимир Васильевич Репин,
уполномоченный по правам человека
в Тамбовской области

Конституция Российской Федерации гарантирует право каждого человека на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации. В 2018 году контрольно-надзорными органами Тамбовской области было выявлено 516 нарушений трудового законодательства Российской Федерации в части оплаты труда. Случаи задержки заработной платы были выявлены в 161 хозяйствующем субъекте.

В ходе осуществления надзорных мероприятий общая сумма произведенных выплат задержанной заработной платы в 2018 году составила около 160 млн рублей, в том числе на таких предприятиях, как ООО «Стройсталь-ТЗМК», ООО «Завод «Моршанскхиммаш», ООО «Красный Путиловец» и ряде других.

По данным Тамбовстата, на 1 января 2019 г. просроченная задолженность (без субъектов малого предпринимательства) по заработной плате составила на общую сумму 9308 тыс. рублей перед 210 работниками двух предприятий области.

Вследствие несвоевременной выплаты заработной платы работники предприятий и организаций вынуждены защищать свои права путем обращения в контролирующие органы, прокуратуру, суд, к руководству администрации области.

По данному вопросу граждане обращались и в адрес уполномоченного по правам человека.

Анализ поступивших в адрес уполномоченного в 2018 году обращений граждан о нарушениях трудового законодательства показал, что 30% из них — это жалобы на невы-

плату заработной платы (9 обращений из 30 поступивших).

Проблемы с невыплатой зарплаты в целях достижения положительных результатов решались в тесном взаимодействии с другими органами власти, в том числе судебной.

В качестве положительного примера можно привести работу по рассмотрению обращения работников одного из тамбовских предприятий.

Так, в январе 2018 года к уполномоченному по вопросам невыплаты заработной платы, а также ненадлежащей работы службы судебных приставов-исполнителей по взысканию задолженности обратились работники ОАО «Тамбовхимпромстрой». В обращении было указано, что работодатель задерживал выплату заработной платы с июля 2016 года, а также не произвел оплату труда с января по декабрь 2017 года 159 работникам на сумму более 5 млн рублей. Одним из способов погашения образовавшейся задолженности была реализация имущества предприятия судебными приставами-исполнителями.

По сообщению заявителей, единственное, что сделали судебные приставы-ис-

полнители, это реализовали арестованный автомобиль, однако по непонятным причинам часть денежных средств от реализации пошла на погашение долга некому гражданину, в нарушение очередности.

Кроме того, работники попросили уполномоченного обратиться в Арбитражный суд Тамбовской области о переносе на более поздний срок рассмотрения дела о признании ОАО «Тамбовхимпромстрой» банкротом в целях предоставления возможности судебным приставам-исполнителям реализовать арестованное имущество предприятия-должника и погасить задолженность по заработной плате по судебным приказам.

В целях оказания содействия гражданам в восстановлении их нарушенных трудовых прав уполномоченным был направлен запрос в управление Федеральной службы судебных приставов (далее – УФССП) России по Тамбовской области о предоставлении информации о принимаемых мерах по взысканию задолженности по заработной плате перед работниками вышеуказанного предприятия.

Кроме того, уполномоченным было инициировано совещание с приглашением заявителей и заинтересованных органов: управления труда и занятости населения, управления службы судебных приставов, комитета по управлению имуществом, управления градостроительства и архитектуры.

По результатам указанного совещания были определены меры, выполнение которых позволило восстановить нарушенные права граждан на оплату труда. Исполнение выработанных по итогам совещания мер было взято уполномоченным на контроль.

Несмотря на то, что уполномоченный не является участником арбитражного судопроизводства, он, в целях защиты прав и законных интересов граждан, обратился в Арбитражный суд Тамбовской области с просьбой рассмотреть вопрос о возможности переноса сроков введения процедуры банкротства на более поздний срок в целях дать возможность судебным приставам-исполнителям реализовать арестованное имущество для погашения задолженности по заработной плате.

Одновременно с этим в Арбитражный суд области обратилось и УФССП России по Тамбовской области об отмене принятых обеспечительных мер в отношении имущества предприятия-должника.

В результате Арбитражным судом Тамбовской области были отменены обеспечительные меры в отношении двух объектов недвижимости имущества предприятия-должника для реализации подразделением судебных приставов-исполнителей на сумму, которая позволила бы погасить долг перед работниками.

Данное обстоятельство позволило судебным приставам-исполнителям реализовать имущество и направить вырученные денежные средства на погашение задолженности по заработной плате.

В результате принятых мер уже в марте 2018 года из УФССП России по Тамбовской области поступила информация, о том, что все 159 работников ОАО «Тамбовхимпромстрой» получили заработную плату в полном объеме на общую сумму более 6,5 млн рублей.

При проверке факта перечисления судебными приставами-исполнителями денежных средств от реализации автомобиля физическому лицу в нарушение очередности было установлено следующее.

Еще в конце 2016 года, когда стали образовываться долги предприятия перед работниками, судебными приставами-исполнителями было арестовано и передано на реализацию автотранспортное средство – автомобиль «Тойота Камри». Денежные средства в сумме 263 930 рублей, вырученные от реализации автомобиля, были первоначально перечислены на депозитный счет межрайонного отдела судебных приставов, а затем распределены между взыскателями.

Однако при распределении денежных средств практически половина суммы ошибочно, как сообщили в УФССП, была перечислена физическому лицу – взыскателю 4 очереди. В целях устранения данного нарушения судебными приставами-исполнителями в адрес указанного лица было направлено письмо о возврате перечисленной суммы. После возврата денежных средств они были перечислены взыскателям в соответствии с нормами действующего законодательства.

Таким образом, проведенные в рамках рассмотрения обращения мероприятия позволили полностью ликвидировать задолженность перед работниками предприятия и восстановить их нарушенные права.

Как показывает практика рассмотрения

таких обращений, наличие задолженности по заработной плате обычно вызвано тяжелым материальным положением хозяйствующего субъекта, отсутствием заказов, конкуренцией на рынках сбыта либо отсутствием рынков сбыта, снижением уровня спроса услуг, предоставляемых учреждением.

Необходимо отметить, что проблема с невыплатой заработной платы на данном предприятии была разрешена до введения процедуры банкротства. Рассмотрение аналогичных обращений работников предприятий-банкротов показало, что разрешить проблему с погашением задолженности по заработной плате гораздо сложнее. Как правило, на счетах таких предприятий отсутствуют финансовые средства, да и реализа-

ция имущества конкурсным управляющим затягивается на месяцы или годы. Усугубить положение может и невозможность реализации имущества, когда оно находится в залоге, неликвидное или невостребованное.

В заключение хотелось бы отметить, что основной задачей уполномоченного по защите конституционных прав и интересов граждан в сфере трудовых отношений является принятие всех возможных мер в рамках предоставленных ему полномочий при тесном взаимодействии с органами государственной власти, контрольно-надзорными и правоохранительными органами. Конечной целью такой работы должно быть восстановление нарушенных прав работников, а также выработка мероприятий, позволивших в будущем исключить подобные случаи.

АНАЛИЗ ПРАКТИКИ РАБОТЫ ПО ОБРАЩЕНИЯМ ГРАЖДАН В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ



Джамбулат Эдалгиреевич Оздоев,
уполномоченный по правам человека
в Республике Ингушетия

В своей деятельности уполномоченный по правам человека в Республике Ингушетия уделяет большое внимание защите трудовых прав граждан. Жалобы данной категории к уполномоченному поступают регулярно.

В 2018 году таких письменных обращений было 52, основную часть которых составляют жалобы на несвоевременную оплату труда и выплату других обязательных платежей, несогласие с увольнением, сообщения о проблемах с трудоустройством, об отказе в официальном оформлении трудовых отношений.

Наиболее частыми в жалобах граждан в 2018 году были вопросы невыдачи заработной платы и иных положенных выплат, связанных с осуществлением трудовой деятельности (расчет при увольнении, отпускные, пенсионные отчисления), а также вопросы незаконного увольнения.

Уполномоченным по результатам рассмотрения коллективных и индивидуальных жалоб в области трудовых правоотношений оказано содействие в защите прав, по 37 жалобам удалось добиться ликвидации задолженности по заработной плате в отношении более 400 работников.

Статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) определяет порядок, место и сроки выплаты заработной платы, устанавливает необходимость выплачивать заработную плату работнику дважды в месяц.

Положения данной статьи являются обязательными для исполнения и никаких исключений из данного правила законодательство не предусматривает.

Тем не менее на практике немало случаев, когда работодатели игнорируют гарантии, предусмотренные вышеуказанными нормами ТК РФ.

Так, например, на имя уполномоченного по правам человека в Республике Ингушетия поступили письменные и устные жалобы от работников ГУП «Ингушрегионводоканал» о нарушениях их трудовых прав, выразившихся в невыплате им заработной платы за 6 месяцев работы. Вопрос с оплатой труда работников названного предприятия имеет постоянный и системный характер.

Таким образом, в действиях работодателя усматривались нарушения ст. 136 ТК РФ, согласно которой работодатель обязан выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца.

В ходе работы непосредственно по заявлениям обратившихся граждан информация о длительной невыплате заработной платы работникам подтвердилась.

В рамках рассмотрения данных обращений во взаимодействии с федеральными территориальными органами трудовой инспекции и прокуратуры, Правительством Республики Ингушетия проводилась соответствующая работа по восстановлению нарушенных прав указанных категорий граждан.

Данный вопрос был обсужден и на заседании Совета при Главе Республики Ингушетия по развитию гражданского общества и правам человека.

Кроме того, уполномоченным были направлены соответствующие обращения в Управление Федеральной службы судебных приставов по Республике Ингушетия с просьбой провести необходимую работу по исполнению судебных актов в отношении ГУП «Ингушрегионводоканал».

В результате всех принятых мер была в полном объеме погашена задолженность по заработной плате перед более 400 работниками ГУП «Ингушрегионводоканал».

И такие примеры являются далеко не единичными случаями.

В связи с этим хотелось бы напомнить, что за противоправные действия (бездействие) работодателя при нарушении установленного срока выплаты заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику, в силу ст. 234, 236 ТК РФ предусмотрена материальная ответственность, административная ответственность — ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, уголовная ответственность — ст. 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации.

Немалая часть обращений в сфере трудовых правоотношений касается вопросов увольнения.

Так, в августе 2018 г. в аппарат уполномоченного обратились гр. Е. и гр. В., бывшие работницы МКУ «ЖКХ г. Магас», с жалобой на необоснованное увольнение.

В порядке рассмотрения заявлений уполномоченным по правам человека было направлено обращение в Государственную инспекцию труда в Республике Ингушетия как органу, осуществляющему надзор за соблюдением трудового законодательства, с просьбой провести проверку доводов заявительниц и принять соответствующие меры реагирования.

В ходе проведенной Государственной инспекцией труда проверки выявлены нарушения трудового законодательства. В частности, в нарушение ст. 84.1 ТК РФ работницы не были ознакомлены с приказами о прекращении трудовых отношений с МКУ «ЖКХ г. Магас». Более того, в нарушение ст. 57 ТК РФ администрацией МКУ «ЖКХ г. Магас» на гр. Е. и В. не были заведены трудовые книжки.

По итогам проведенной проверки и. о. директора МКУ «ЖКХ г. Магас» было выдано обязательное для исполнения предписание с требованием устранить допущенные нарушения трудового законодательства в установленные сроки. Виновные

должностные лица были привлечены к административной ответственности в соответствии со ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Кроме того, заявительницам оказана юридическая помощь и рекомендовано обратиться в суд.

Значительную долю в числе всех случаев составляют обращения работников по поводу расторжения трудовых договоров, связанных с необоснованным увольнением.

В каждодневной работе уполномоченный пытается оказать действенную правовую помощь гражданам в возникающих конфликтах с работодателями и решении их на досудебной стадии. И все же в таких случаях очень часто гражданам не обойтись без обращения в суд.

Так, за помощью к уполномоченному по правам человека в Республике Ингушетия обратилась гр. Г. с жалобой на незаконное увольнение. По словам заявительницы, она работала в ГБУ «Ингушская республиканская клиническая больница» в должности врача функциональной диагностики. Увольнение Г. считала необоснованным.

Изучение поступившей жалобы выявило нарушения трудового законодательства.

По запросу уполномоченного по правам человека была инициирована проверка законности и обоснованности действий работодателя Государственной инспекцией труда в Республике Ингушетия как органа, осуществляющего надзор за соблюдением трудового законодательства.

В ходе проведенной проверки установлено, что приказ об увольнении подлежит отмене, как изданный в нарушение законодательства о труде. Виновные должностные лица были привлечены к административной ответственности.

По результатам рассмотрения заявления гр. Г. судебным решением Магасского районного суда Республики Ингушетия Г. восстановлена на работе в отделении функциональной диагностики ГБУ ИРКБ в своей прежней должности.

Во всех случаях по поступившим обращениям, как устным, так и письменным, предоставляются подробные разъяснения, рекомендации и консультации по вопросам применения трудового законодательства.

Приведенные примеры обращений, поступивших к уполномоченному по правам человека в Республике Ингушетия, не охватывают в полной мере весь комплекс вопросов, с которыми сталкиваются участники трудовых отношений.

Несмотря на положительные тенденции в обеспечении и защите трудовых прав проблемы остаются.

НЕКОТОРЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН



Владимир Владимирович Фирсов,
уполномоченный по правам человека
в Курской области

От реализации гражданами трудовой функции во многом зависят их благосостояние, экономическая и социальная стабильность в стране. Именно поэтому жалобы на нарушение трудовых прав всегда находятся на особом контроле уполномоченного по правам человека в Курской области. При содействии региональных властей и правоохранительных органов многие вопросы удается оперативно разрешать. К наиболее частым нарушениям можно отнести незаконные увольнения, задолженности по выплате зарплат, неоформление трудовых отношений. Приведем некоторые примеры.

В адрес уполномоченного по правам человека в Курской области поступило обращение жителя г. Курска **Ф.** по вопросу нарушения трудового законодательства (неполучение задолженности по заработной плате и выходного пособия в связи с ликвидацией Муниципального унитарного предприятия (далее – МУП) «Курская городская типография»).

За период работы с октября 2017 г. по январь 2018 г. гражданину **Ф.** была начислена заработная плата, а при увольнении – выходное пособие в размере среднемесячного заработка, а также среднемесячный заработок на период трудоустройства из расчета двух месяцев со дня увольнения в общей сумме 128 135,15 рубля, которая до настоящего времени не выплачена.

По информации прокуратуры Центрального административного округа г. Курска 30 ноября 2017 г. в отношении МУП «Курская городская типография» была введена процедура конкурсного производства, утвержден конкурсный управляющий.

В соответствии с ч. 1 ст. 5 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (далее – Закон о банкротстве) сумма задолженности по заработной плате и выходное пособие при увольнении являются текущими платежами, и, в силу указанной

нормы, расчеты с кредиторами, в том числе по заработной плате, будут производиться в установленном Законом о банкротстве порядке после реализации имущества должника и поступления денежных средств.

Согласно отчету конкурсного управляющего МУП «Курская городская типография» за период с 30 октября 2017 г. по 28 июня 2018 г. рыночная стоимость имущества должника, сформированного в конкурсную массу, является достаточной для погашения всех требований кредиторов.

Исходя из того, что в адрес уполномоченного часто поступают заявления граждан, которые ждут годами выплату задолженностей в ходе банкротства предприятий, и чаще всего совсем не получают полагающиеся им денежные средства, в адрес исполнительного директора Саморегулируемой межрегиональной общественной организации «Ассоциация антикризисных управляющих» Омбудсменом было направлено ходатайство с просьбой взять на контроль проведение мероприятий, осуществляемых конкурсным управляющим по реализации имущества должника и расчетов задолженности по заработной плате.

В другой ситуации удалось защитить работника от необоснованного увольнения. Так, в ходе выездного приема к уполномоченному обратилась учительница из Щигровского района. В сво-

ем заявлении она указала, что из-за личных неприязненных отношений руководством школы ей была снижена учебная нагрузка. Из 38 часов в неделю, предусмотренных дополнительным соглашением к трудовому договору, женщине решили оставить 31 час. Она также утверждает, что не была уведомлена об этом решении в письменной форме за два месяца, как того требует ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). В сентябре 2016 г. администрация школы просто предложила педагогу подписать новое дополнительное соглашение с объемом учебной нагрузки 31 час в неделю. Никого не смутил тот факт, что ровно такой же объем часов оговаривался в основном трудовом договоре, а потому, исходя из анализа норм ТК РФ, оснований для заключения дополнительного соглашения к договору не было. Однако руководство школы поставило ультиматум: или подписываешь соглашение, или увольняем, о чем педагогу даже вручили уведомление. В интересах заявительницы уполномоченный обратился с ходатайствами в комитет образования Курской области и Государственную инспекцию труда. Вышеуказанные органы никаких нарушений трудового законодательства администрацией школы не выявили, хотя и признали, что дополнительное соглашение к трудовому договору не нужно. Но самое главное – после вмешательства уполномоченного по правам человека вопрос об увольнении педагога был снят.

Порой работодатели, пользуясь зависимым положением сотрудников, от мелких нарушений переходят к откровенному самоуправству. К примеру, на выездном приеме в Черемисиновском районе жительница деревни Хрущевка рассказала уполномоченному, что в период ее работы почтальоном в одном из местных отделений Федерального государственного унитарного предприятия «Почта России» начальница самовольно вычитала у нее из зарплаты суммы за невыполнение плана подписки. Доказать факт подобных махинаций в ходе документарной проверки практически невозможно. В ведомостях работник под угрозой увольнения ставит подпись о получении всей причитающейся суммы. Перечисленные проблемы актуальны в масштабе всей страны и должны решаться в первую очередь на федеральном уровне. Люди идут на все, чтобы не потерять работу, в том числе и из-за низкого пособия по безработице.

Согласно ч. 1 ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, сдельщикам –

не менее чем по двойным сдельным расценкам. Тем не менее некоторые работодатели считают обычным делом привлечь подчиненного к труду в законный выходной. Как правило, о какой-либо дополнительной оплате даже речи не идет.

К уполномоченному по правам человека обратилась жительница Коньшевского района К. Работая билетным кассиром в поселковом доме культуры, гражданка периодически привлекалась руководством для работы в выходные и нерабочие праздничные дни, при этом женщине не платили за выход. Омбудсмен направил обращение К. в прокуратуру Коньшевского района, по ходатайству которой Государственной инспекцией труда в Курской области была инициирована внеплановая документарная проверка. При изучении табелей учета рабочего времени было установлено, что К. привлекалась Муниципальным казенным учреждением культуры «Коньшевский районный дом культуры» (далее – МКУК «Коньшевский РДК») без всякого основания к работе в выходные дни. В ч. 4 ст. 91 ТК РФ закреплено правило, согласно которому работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Между тем МКУК «Коньшевский РДК» отдельной графой не учитывалось количество часов, отработанных сотрудниками в выходные дни. В нарушение ст. 22, ч. 1 ст. 153 ТК РФ, Приказа от 9 января 2017 г. № 13 по МКУК «Коньшевский РДК», гл. 4 «Режим труда и отдыха» п. 4.2 трудового договора с К. МКУК «Коньшевский РДК» не производило начисление и оплату за работу в выходные дни не менее чем в двойном размере. Помимо этого, в экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя, отсутствовала подпись принятой на работу К. о получении ею второго экземпляра договора. За допущенные нарушения трудового законодательства МКУК «Коньшевский РДК» привлечено к административной ответственности (штрафу) по ч. 6 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) и по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ в виде предупреждения. Директору МКУК «Коньшевский РДК» было вручено предписание с требованием в установленный срок произвести начисление и выплату К. заработной платы за работу в выходные дни. При рассмотрении данного обращения стало известно, что заявительница в числе трех других работников дома культуры была уволена по сокращению штатов, два руководителя спортивных кружков были переведены на 0,5 ставки.

ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ УПОЛНОМОЧЕННОГО ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА В РЕСПУБЛИКЕ АЛТАЙ ПО ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН



Семен Семенович Шефер,
уполномоченный по правам человека
в Республике Алтай

Обращения граждан в связи с нарушением их трудовых прав занимают не последнее место в почте уполномоченного по правам человека в Республике Алтай. Несмотря на то, что количество поступивших в 2018 году обращений по трудовым отношениям составило около 6% от общего количества жалоб, в указанных заявлениях достаточно широко представлен спектр конфликтных отношений в трудовой сфере.

Тематика жалоб остается неизменной, поскольку существенно не улучшилась ситуация с занятостью населения в Республике Алтай, что обусловлено непростой экономической ситуацией в стране в целом. Граждане пишут о несвоевременной выплате заработной платы и получении неполного расчета при увольнении, жалуются на необоснованное увольнение и отказ в получении возмещения вреда, причиненного жизни или здоровью в связи с несчастным случаем на производстве, сообщают о наличии на предприятии «серой схемы» системы оплаты труда.

Необходимо отметить, что большинство обращений к уполномоченному направлено после того, как трудовые отношения уже прекратились. В период трудовой деятельности многие работники не заявляют о нарушениях прав, и только после увольнения граждане начинают обращаться с жалобами на неправомерные действия работодателя.

Такие жалобы теперь уже бывших работников при их разборе остаются наиболее сложными, так как факт наличия трудовых отношений при возникновении спорных ситуаций в большинстве случаев доказать очень трудно, а иногда и невозможно.

Как и в прошлые годы, особую обеспокоенность вызывает нарушение прав граждан на своевременную и полную оплату труда.

Так, в конце марта 2018 года к нам стала поступать информация о том, что заработная плата работникам Майминского завода ЖБИ – МАГИС (ООО ТД «МЗЖБИ») выплачивается не вовремя. Как сообщали заявители, обычно выплаты задерживали на месяц, но на тот момент они не получили зарплату еще за январь 2018 года.

За содействием уполномоченный обратился в прокуратуру Майминского района, которая провела проверку. Прокурорской проверкой было установлено, что в ООО ТД «МЗЖБИ» имелась задолженность по зара-



ботной плате за февраль 2018 года перед 146 работниками в размере более 1 677 285,43 рубля.

Прокурор внес представление в адрес генерального директора предприятия, а также возбудил дело об административном правонарушении по части 6 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (невыплата в установленный срок заработной платы).

По результатам рассмотрения постановления прокурора работодатель признан виновным в совершении административного правонарушения, и ему было назначено наказание в виде штрафа в размере 10 тыс. рублей.

В связи с тем, что своевременно задолженность по заработной плате не была выплачена, в конце апреля сотрудники прокуратуры провели выездной прием граждан – работников завода и разъяснили им право на судебную защиту.

В интересах работников в суд были направлены заявления о выдаче судебных приказов о взыскании причитающейся им заработной платы.

Задолженность по заработной плате перед работниками Майминского завода ЖБИ – МАГИС была погашена в мае 2018 года.

Общеизвестно, что цель трудовой деятельности – не только самореализация граждан во благо общества, но и получение достойной оплаты труда. Зарботная плата – это эквивалент труда, который фактически покупает работодатель. Если во взаимоотношениях «работодатель – работник» одна из сторон не исполняет своих обязательств, то происходит нарушение баланса справедливости. Более того, получение заработной платы является основой благосостояния человека. Если человек не получает оплаты своего труда либо получает ее в недостаточном (достойном) размере, то у него теряется основа для существования.

ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН НА ТЕРРИТОРИИ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ В 2018 ГОДУ



Марк Геннадьевич Денисов,
уполномоченный по правам человека
в Красноярском крае

В 2018 году к уполномоченному по правам человека в Красноярском крае поступило 93 обращения граждан по поводу нарушения их трудовых прав, что составило 3,63% от общего количества жалоб (в сравнении с 2017 годом эти показатели – 103 жалобы и 4,32% соответственно). С учетом коллективных жалоб число обратившихся граждан составило 135 человек.

По данным официальной статистики, число работающих среди жителей Красноярского края в возрасте 15 лет и старше в сентябре – ноябре 2018 года составила 1494,1 тыс. человек, при этом 75,3 тыс. человек (5%) не имели занятия, считаясь при этом безработными, в соответствии с методологией Международной организации труда.

При стабильно сохраняющихся предпосылках к совершению нарушений в сфере труда (официальная и латентная безработица, отсутствие рынка достойного труда, нелегальная занятость) еще более широкое распространение приобрели такие правонарушения, которые не считаются трудовыми с формальной точки зрения. А именно: подмена трудовых отношений «подрядными», то есть, когда юридическое лицо под предлогом предоставления работы, пользуясь правовой неосведомленностью граждан, заключает с ними договоры возмездного оказания услуг, а то и вовсе фиктивные соглашения. В основ-

ном речь идет о работе «вахтовым» методом. Помимо того, что работодатели при этом получают явные выгоды в виде уклонения от налоговых и страховых выплат, некоторые из них зачастую откровенно обманывают работников, не выплачивая им причитающееся по договору вознаграждение в полном объеме.

По сообщению уполномоченного по правам человека в Камчатском крае, на территории Камчатского края нарушались трудовые права граждан, заключивших, по их сообщениям, срочные трудовые договоры с предприятиями, зарегистрированными в Красноярском крае, в виде невыплаты заработной платы. Согласно договорам, представленным заявителями, предприятия, допустившие задолженность перед работниками (ООО «Строительная компания «А-2», ООО «Терра»), действительно имеют юридический адрес в г. Красноярске, однако в ходе инициированной уполномоченным прокурорской проверки факт их деятельности за пределами г. Красноярска

документально не подтвержден, равно как и наличие каких-либо отношений (трудового или подрядного характера) с заявителями. В перспективе работникам предстоит сложный судебный путь доказывания факта отношений с работодателем и взыскания причитающегося вознаграждения за труд.

К уполномоченному поступили жалобы К. и М. на ООО «СтройТехКомплекс-Сибирь», которое не рассчиталось с заявителями за выполненную работу по договорам возмездного оказания услуг, в связи с чем они не смогли вовремя выехать с места вахты (Туруханский район, Сузунское месторождение). Подобные жалобы на указанную организацию поступали к уполномоченному и от других граждан в устном порядке: невыплата вознаграждения, неудовлетворительные условия проживания по месту работы, несоблюдение техники безопасности, а также невозможность покинуть вахту единственным способом — вертолетным сообщением. Стоит отметить, что в сентябре-октябре 2018 года по месту вахты, на Сузунском месторождении, находились граждане из различных регионов России, прибывшие на место работы в июне-июле, не имевшие по окончании срока вахты, накануне зимы, теплой одежды, денег на питание и на обратный проезд, а также лишённые возможности своевременно покинуть район Сузуна вертолетным сообщением, т. к. рейсы формируются произвольно — по желанию руководства ООО «СтройТехКомплекс-Сибирь». Таким образом, существовала реальная угроза жизни и здоровью граждан; по их сообщениям, на Сузунском месторождении назрел социальный конфликт.

В результате обращения уполномоченного в прокуратуру Красноярского края были приняты оперативные меры по обеспечению прав граждан, состоящих в договорных отношениях с ООО «СтройТехКомплекс-Сибирь». 31 октября 2018 года субподрядной организацией организован вылет работников, окончивших производство работ по договорам, с Сузунского месторождения к местам жительства. К юридическому лицу применены меры прокурорского реагирования административного характера, а в отношении его руководства возбуждено уголовное дело по ст. 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации. Однако неурегулированные вопросы с ООО «СТК-Сибирь» относительно получения вознаграждения за выполненные работы гражданам предстоит разрешать самостоятельно, возможно, и в судебном порядке.

Подобные случаи — явное свидетельство

безвозмездного и безнаказанного использования чужого труда, в связи с отсутствием реальных механизмов действующего законодательства к их предотвращению.

В практике работы уполномоченного регулярно встречаются примеры нарушения трудовых прав граждан при банкротстве предприятий, в основном это жалобы на невыплату причитающейся заработной платы. По данным управления Федеральной службы судебных приставов по Красноярскому краю, по состоянию на 1 января 2019 года количество исполнительных производств, должники по которым находятся в стадии конкурсного производства, составляет 1518, при общей сумме задолженности по ним — 51 404 тыс. рублей. Несовершенство законодательства о банкротстве по-прежнему позволяет несправедливо распределять убытки, которые неизбежно возникают в этой печальной ситуации. Основные потери несут, естественно, работники.

К уполномоченному обратился П. по вопросу невыплаты заработной платы бывшим работникам авиакомпаний «Заполярье» и «Континент». Суммы долга исчисляются сотнями тысяч рублей. Из приобщенных к обращению документов следует, что задолженность по заработной плате возникла в процессе банкротства авиапредприятий. Соответствие процедуры банкротства требованиям действующего законодательства являлось предметом проверок правоохранительных и контрольно-надзорных органов, а также прокуратуры, в ходе которых не установлено оснований для возбуждения уголовных дел в отношении руководителей юридических лиц на предмет наличия в их действиях признаков преднамеренного банкротства. Как водится, денежных средств, вырученных от реализации имущества авиапредприятий, оказалось недостаточно для удовлетворения требований кредиторов — физических лиц, состоявших в трудовых отношениях с авиакомпаниями. Зато учредители и руководители авиакомпании-банкрота «Заполярье» (в том числе осужденные за невыплату заработной платы) не слишком финансово пострадали, поскольку вскоре основали новую авиакомпанию «Континент», для чего приобрели собственный авиопарк. А в скором времени и вновь созданное ЗАО «Континент» было признано банкротом, также оставив своих работников с долгами по заработной плате, по аналогии с уже пройденной ранее схемой банкротства авиакомпании

«Заполярье». Однако тот факт, что учредители и руководители авиакомпании-банкрота, не найдя средств на погашение огромной задолженности перед работниками, имеют финансовые возможности на приобретение авиапарка для создания новой авиакомпании, в ходе многочисленных проверок не получил объективной оценки.

Отрадно отметить, что в 2018 году в статистике обращений к уполномоченному отсутствуют случаи производственного травматизма, однако сообщений о прочих трудовых правонарушениях со стороны работодателей достаточно: задолженность по заработной плате и другим выплатам, неисполнение сроков окончательного расчета с работниками при увольнении, несоблюдение условий трудового договора, занижение размера заработной платы и др.

К уполномоченному поступили обращения К. и А. по поводу невыплаты заработной платы сотрудникам профессионального образовательного учреждения «Красноярская объединенная техническая школа ДОСААФ России». Информация об аналогичных правонарушениях со стороны указанного работодателя поступала в адрес уполномоченного и в 2017 году. В результате инициированной уполномоченным

проверки военной прокуратуры Красноярского гарнизона факт задолженности нашел подтверждение. В адрес председателя РО ДОСААФ военным прокурором было внесено представление об устранении нарушений, а впоследствии работодатель был привлечен к административной ответственности за несвоевременную выплату заработной платы сотрудникам профессионального образовательного учреждения «Красноярская объединенная техническая школа ДОСААФ России» и за неисполнение представления прокурора.

По факту допущенных нарушений в отношении О. в виде невыплаты ей пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет в адрес работодателя, ООО «Сигма», прокурором Центрального района г. Красноярск внесено представление об устранении выявленных нарушений с предупреждением о возбуждении дела об административном правонарушении.

В результате ведомственной проверки, проведенной по обращению уполномоченного в интересах С., выявлены факты неисполнения краевым государственным бюджетным учреждением здравоохранения «Партизанская районная больница» (далее – КГБУЗ «Партизанская РБ») судебного постановления о восстановлении заявителя в прежней должности,

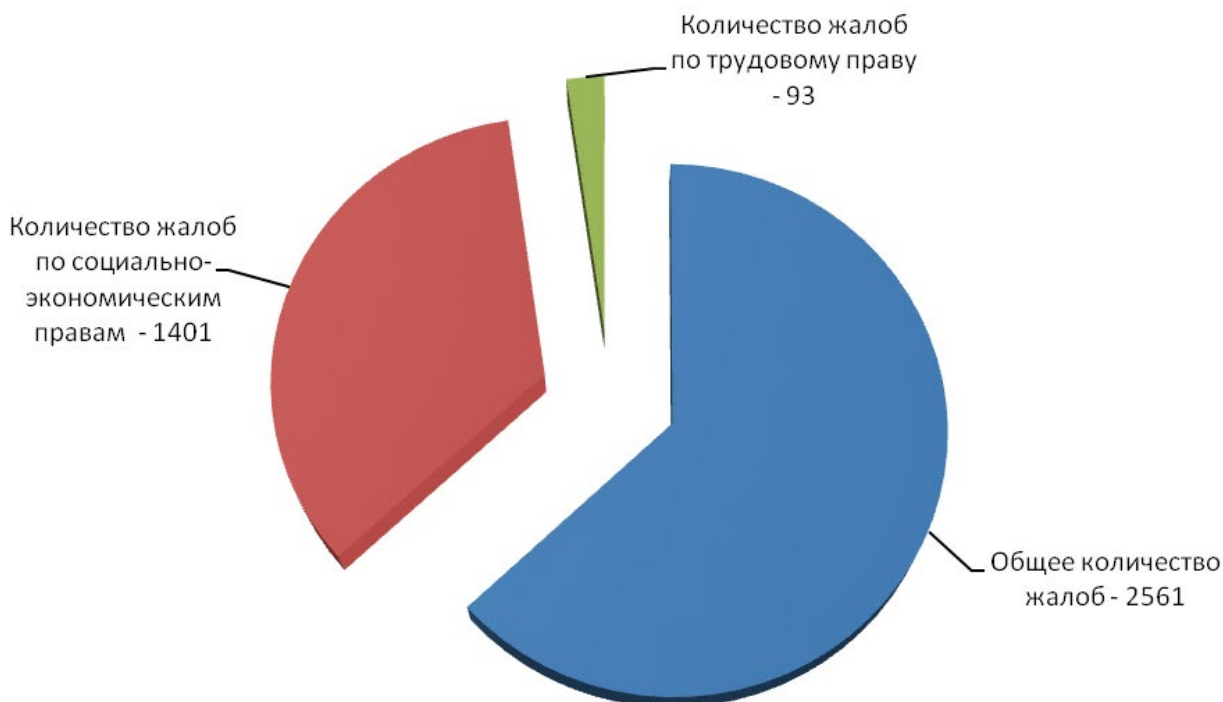


Диаграмма 1. Доля обращений граждан по вопросам соблюдения трудовых прав от общего количества жалоб в аппарат УПЧ Красноярского края в 2018 году (по количеству обращений).

а также задержка выплат, причитающихся ему по решению суда, и дискриминационное отношение к заявителю. Все вышеуказанное послужило основанием для применения к руководству КГБУЗ «Партизанская РБ» мер дисциплинарного воздействия; С. был восстановлен в прежней должности.

В связи с обращением Г., работника муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Большемуртинская средняя общеобразовательная школа» (далее – МКОУ «Большемуртинская СОШ»), по инициативе уполномоченного проведена внеплановая проверка Государственной инспекцией труда в Красноярском крае, по итогам которой выявлено нарушение норм трудового законодательства в СОШ в виде неправомерного требования директора школы о прохождении работником обучения требованиям охраны труда за счет собственных средств. В адрес руководителя МКОУ «Большемуртинская СОШ» направлено предписание о необходимости возмещения работнику понесенных расходов на обучение в срок до 31 января 2019 года.

После обращения уполномоченного в Агентство труда и занятости населения Красноярского края об оказании содействия в трудоустройстве дочери заявительницы с учетом

имеющейся специальности и территориальным расположением работодателя вблизи места ее проживания вопрос трудоустройства решен положительно, из трех предложенных вакансий дочь заявителя выбрала наиболее подходящую.

По сообщению представителя уполномоченного по правам человека в Красноярском крае в г. Боготоле, планировалось закрытие ООО «Боготольский вагоноремонтный завод» («БВРЗ»), являющегося градообразующим предприятием для г. Боготола. Закрытие ООО «БВРЗ» означает потерю более 1000 рабочих мест и, как следствие, утрату средств к существованию работников и членов их семей. На запрос уполномоченного в Министерство экономики и регионального развития Красноярского края получен ответ о том, что технологические вопросы, связанные с деятельностью ООО «БВРЗ», решены положительно, что позволяет сохранить предприятия и рабочие места.

В 2018 году к уполномоченному в массовом порядке письменно и в устном режиме обращались работники бюджетных учреждений по вопросам, связанным с повышением МРОТ. География обращений охватила весь край, основная категория заявителей – низкооплачиваемые работники учреждений образования и здравоохранения.

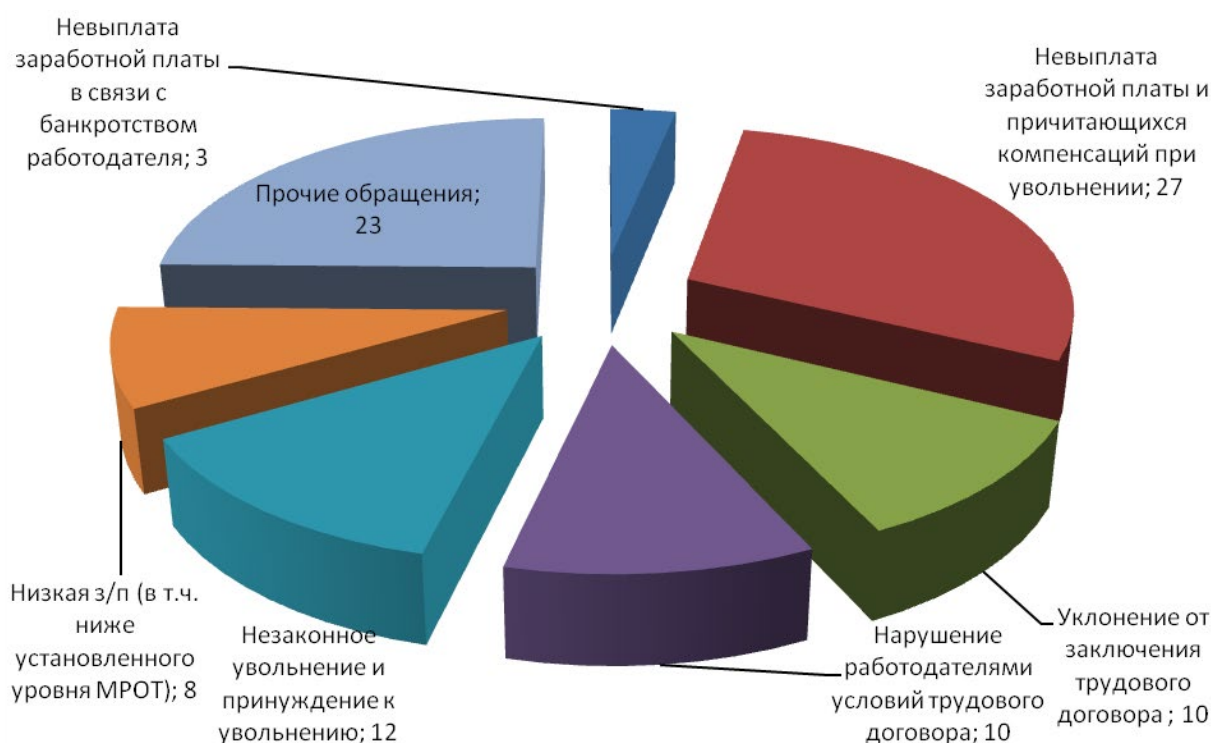


Диаграмма 2. Тематика обращений граждан по вопросам трудовых правонарушений (по числу обращений).

Суть жалоб: в связи с принятием Постановления Конституционного Суда Российской Федерации № 38-П от 7 декабря 2017 г., в соответствии с которым в состав МРОТ не могут включаться районный коэффициент и процентная надбавка, 7 июня 2018 г. был принят Закон Красноярского края № 5-1679 «О внесении изменений в статью 4 Закона края “О системах оплаты труда работников государственных учреждений”», в соответствии с которым при установлении с 1 мая 2018 года МРОТ по России в размере 11 163 рублей, начисление заработной платы работникам в Красноярском крае должно быть не ниже 17 861 рубля, что не было запланировано при формировании фондов оплаты труда в соответствующих бюджетах.

Бюджету Красноярского края была предоставлена финансовая помощь федерации, что в совокупности позволило обеспечить установление заработной платы работникам бюджетной сферы края с соблюдением требований о МРОТ с 1 сентября 2018 года. Тем не менее в период с мая по сентябрь 2018 года работники получали заработную плату

ниже законодательно установленного размера, что понуждало их обращаться в контрольно-надзорные органы и суды. Коллективные сообщения о получении заработной платы ниже МРОТ поступили к уполномоченному от работников Большемуртинской СОШ, медицинских работников краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Шарыповская городская больница», от работников муниципальных учреждений города Енисейска.

Работодатели в целях экономии бюджетных средств, в связи с необходимостью обеспечения размеров заработной платы работников образовательных учреждений не ниже уровня МРОТ, нашли радикальный выход из создавшегося положения, приняв решение о сокращении численности или штата работников. К примеру, по информации краевого государственного казенного учреждения «Центр занятости населения города Назарово», за период с января по декабрь 2018 года предложено к сокращению 107 человек из числа работников муниципальных и краевых учреждений города Назарово, большая часть

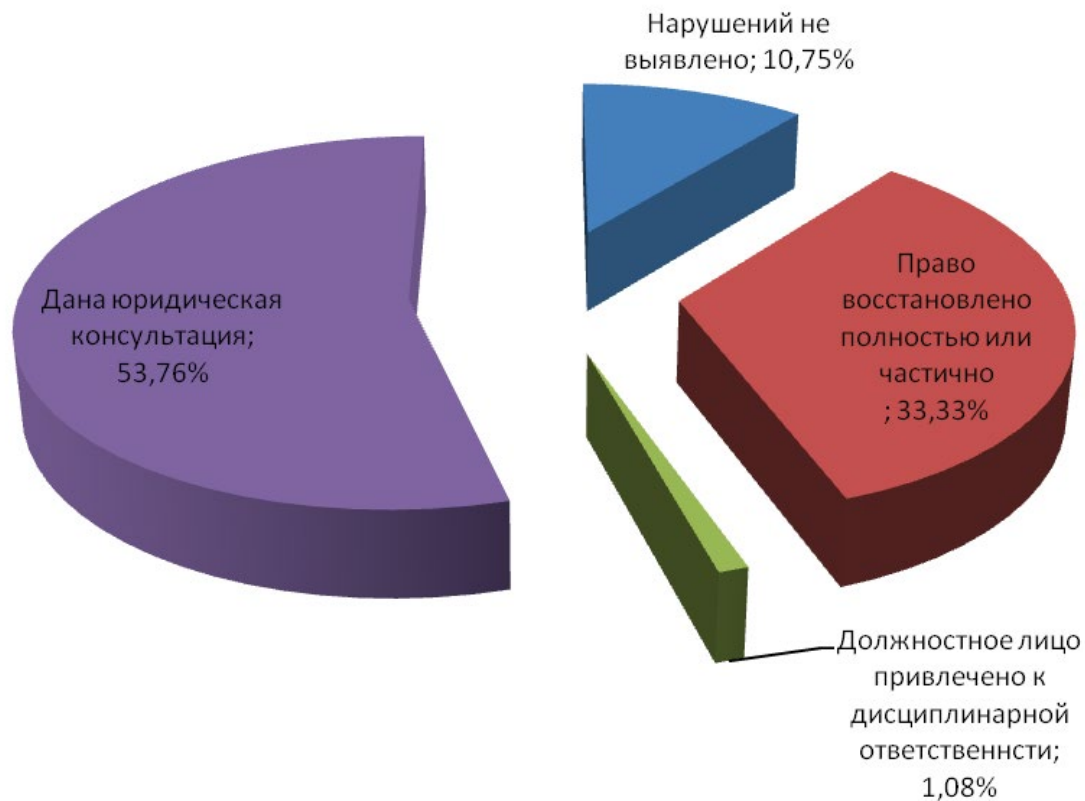


Диаграмма 3. Итоги рассмотрения обращений граждан по вопросам трудового права в аппарат УПЧ Красноярского края в 2018 году.

из которых работники муниципальных школ и детских садов. Согласно сведениям, предоставленным Министерством образования Красноярского края, количество лиц из числа обслуживающего персонала муниципальных образовательных учреждений на территории Красноярского края, сокращенных в 2018 году в целях обеспечения размеров заработной платы работников образовательных организаций не ниже уровня МРОТ, составило 1912 человек. Сокращения работников в целях сохранения бюджетных средств по фонду оплаты труда прошли и в краевых учреждениях. Так, по сообщению заместителя министра здравоохранения Красноярского края, в краевом государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Иланская районная больница» сокращена 21 должность уборщиков служебных помещений в пользу услуг клининговой компании – то есть должности сократили не потому, что отпала необходимость в уборке помещений больницы, а по причине дефицита финансирования. Аналогичное обоснование указывает прокуратура Большемууртинского района в информации о результатах прокурорской проверки законности процедуры сокращения численности работников МКОУ «Большемууртинская СОШ № 2»: «В ходе проверки установлено, что решение о сокращении части обслуживающего персонала образовательных учреждений принято в целях обеспечения размеров

заработной платы работников образовательных организаций не ниже уровня МРОТ, в соответствии с проектом Постановления “О внесении изменений в Постановление Правительства Красноярского края от 28.12.2010 № 654 «Об утверждении Порядка предоставления субсидий бюджетам муниципальных образований Красноярского края на частичное финансирование (возмещение) расходов на региональные выплаты и выплаты, обеспечивающие уровень заработной платы работников бюджетной сферы не ниже размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда)»».

При очевидных благих целях изменения порядка применения МРОТ, восстановление конституционного принципа равенства и справедливости при исчислении заработной платы для работников, находящихся в разном положении в связи с работой в особых климатических условиях, а в общем смысле во исполнение «майских указов» Президента Российской Федерации о росте доходов работающего населения, для большей части низкооплачиваемых работников бюджетной сферы края эти положительные законодательные нововведения обернулись крайне негативными последствиями в виде потери стабильной (пусть и невысокооплачиваемой) работы, причем на тех территориях, где нет возможности предоставить населению какого-либо выбора рабочих мест с достойными условиями труда и заработка.

О ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН ВО ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ



Людмила Валерьевна Романова,
уполномоченный по правам человека
во Владимирской области

В своем последнем послании Федеральному Собранию Российской Федерации Президент России В. В. Путин отметил: «Доходы населения, их благополучие, уверенность в будущем прямо связаны с ситуацией в экономике нашей страны. И чтобы добиться устойчивого повышения оплаты труда, в первую очередь нужны качественная занятость и свобода для предпринимательства, квалифицированные, хорошо оплачиваемые рабочие места во всех регионах страны и в традиционных, и в новых отраслях, в конечном итоге нужны высокие темпы экономического роста. Только так можно победить бедность, обеспечить стабильное, осязаемое повышение доходов граждан».

Уполномоченный по правам человека — это один из государственных механизмов системы правовой защиты наших сограждан, в том числе и в трудовой сфере.

Трудовые права реализуются гражданами на протяжении большей части жизни. С трудовой деятельностью неразрывно связано социальное обеспечение по старости, в случае болезни, полной или частичной утраты трудоспособности. Это определяет особое отношение к защите трудовых прав граждан.

Несмотря на то, что уже достаточно много времени прошло с момента принятия Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ), нарушение прав трудящихся работодателями — довольно распространенное явление.

К уполномоченному по правам человека во Владимирской области постоянно обращаются граждане, трудовые права которых нарушаются работодателем. К сожалению, не всегда уполномоченный может помочь в решении сложившихся ситуаций, поскольку широкий перечень вопросов отнесен к компетенции исключительно судебных органов. Однако положительные случаи восстановления трудовых прав имеют место быть.

Например, к уполномоченному по правам человека во Владимирской области обратилась группа граждан, с которыми при увольнении по причине ликвидации филиала организации не был произведен полный расчет работодателем. Кроме того, уволенным сотрудникам не выдавались справки о заработной плате для регистрации их в центре занятости. Уполномоченный провел переговоры с представителями работодателя и разъяснил им последствия возможного судебного разбирательства по невыплаченной заработной плате и иным причитающимся уволенным сотрудникам выплатам, а также по непредставлению запрашиваемых бухгалтерских документов. По истечении двух суток заявители получили все причитающиеся денежные средства и документы. Таким образом, дело удалось урегулировать без обращения в суд.

В 2018 г. на территории Владимирской области были зафиксированы массовые нарушения прав граждан в части несоблюдения процедуры увольнения (без выплаты положенных пособий, вынужденные увольнения, отправка в ежегодные или неоплачиваемые отпуска), а также задержки и невыплаты заработной платы за фактически отработанное



время в связи с закрытием сети магазинов «Квартал» и «Амби». Работы лишились более 470 человек. Долг по заработной плате перед работниками составил более 3,5 млн рублей. Компетентными органами и уполномоченным гражданам была оказана помощь в защите своих прав. В настоящее время в районных судах и у мировых судей идут многочисленные разбирательства о взыскании долгов.

Работодателями довольно часто неграмотно оформляются кадровые документы, что впоследствии и является камнем преткновения при решении спорных ситуаций. При выявлении явных нарушений уполномоченным по правам человека во Владимирской области принимаются меры по оказанию помощи гражданам для восстановления трудовых прав: проводятся консультации и разъяснения законодательства, оказывается помощь в сборе и подготовке документов в суд.

Так, к уполномоченному по правам человека во Владимирской области поступило обращение от граждан организации, работавших в одной смене, которые были уволены по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя). Основанием для увольнения стала проверка руководства на предмет сохранно-

сти товарно-материальных ценностей организации. В ходе проверки представителями работодателя зафиксирован факт хищения, в результате чего был уволен сотрудник, совершивший хищение, и все охранники, находившиеся в данный момент на дежурстве.

В ходе рассмотрения жалобы уполномоченным было установлено, что охранники не были ознакомлены со своими должностными инструкциями должным образом. Договоры о полной индивидуальной либо коллективной материальной ответственности не заключались ни с одним из сотрудников. Кроме того, в обязанности охраны не было включено обеспечение сохранности материальных ценностей, которые в установленном порядке не передавались на хранение. Однако разбираться работодатель не стал и уволил всех, хотя сам факт хищения не является прямым доказательством виновности всех присутствующих на складе. Виновность каждого должна определяться персонально. Кроме того, один из охранников в момент инцидента отсутствовал на работе по уважительным причинам.

Работодатель в силу ст. 22 ТК РФ не только имеет право требовать от работника исполнения им трудовых обязанностей и привлекать к дисциплинарной ответственности, но и обязан соблюдать трудовое законодательство и обеспечивать надлежащие условия труда.



Поскольку именно работодатель не обеспечил сотрудников документацией, необходимой для надлежащего выполнения должностных обязанностей, уполномоченный по правам человека во Владимирской области пришел к выводу, что у работодателя не было оснований для привлечения сотрудников охраны к дисциплинарной ответственности и последующего увольнения. Свое заключение уполномоченный направил работодателю, однако дело подлежало рассмотрению в суде. Суд встал на сторону граждан, все выявленные факты и обстоятельства были отмечены судом, права заявителей были восстановлены.

Случаев неполного или неграмотного оформления кадровых документов довольно много. Зачастую к уполномоченному поступают заявления граждан, согласно которым ни трудовые договоры, ни трудовые книжки, ни приказы, ни табели, ни иные кадровые и финансовые документы по заработной плате не оформляются вовсе или оформляются с ошибками. Не являются исключением случаи оформления кадровых документов «задним числом». Это не так страшно, если не привлекать сотрудника к ответственности за невыполнение им обязанностей, предусмотренных в документах, изготовленных «задним числом».

На сегодняшний день каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требо-

ваниям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Однако при этом интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии существования трудовых отношений. Это в свою очередь приводит к возникновению конфликтов.

В целях минимизации данных конфликтов и снижения неблагоприятных последствий органам государственной власти, осуществляющим государственный контроль в сфере трудовых отношений, необходимо проводить профилактические мероприятия и вести разъяснительную работу с работодателями в части соблюдения норм трудового законодательства и возможной ответственности за нарушение трудовых прав граждан. Для обеспечения прав увольняемых граждан в случае банкротства и ликвидации юридических лиц уполномоченный считает целесообразным предусмотреть на федеральном уровне механизм «страхования» от таких случаев, например создание на предприятиях неприкасаемого фонда, из которого будет погашаться задолженность по заработной плате.

ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ УПОЛНОМОЧЕННОГО ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА В ЕВРЕЙСКОЙ АВТОНОМНОЙ ОБЛАСТИ



Ольга Ивановна Зайцева,
уполномоченный по правам человека
в Еврейской автономной области

Защита трудовых прав граждан — важнейшее направление работы уполномоченного по правам человека в Еврейской автономной области. Для решения этого вопроса в области создана система взаимодействия всех органов власти и организовано межведомственное сотрудничество. Основу этой системы составляют органы прокуратуры, государственная служба трудовой занятости населения, государственная инспекция труда в Еврейской автономной области (далее — ЕАО), Межведомственная комиссия по легализации трудовых отношений и контролю за выплатой заработной платы в организациях, расположенных в ЕАО, правительства области.

Уполномоченный по правам человека взаимодействует с названными структурами на основе подписанных соглашений, является членом Межведомственной правительственной комиссии.

Такой системный подход позволяет контролировать исполнение законодательства о защите трудовых прав граждан на территории области, оперативно реагировать на факты нарушений трудовых прав граждан. В условиях нестабильности экономики области, продолжающегося кризиса, прекращения деятельности учреждений и предприятий потеря работы, незаконное увольнение, невыплата заработной платы реально ухудшают положение людей, их семей, поскольку только трудовая деятельность дает гражданину основные доходы, обеспечивает уровень и качество жизни. Поэтому в практической работе с обращениями граждан по вопросам защиты трудовых прав уполномоченный активно использует возможности созданной на территории области системы реагирования на факты нарушений в этой сфере. Такая позиция и реальные результаты рассмотрения обращений граждан способствовали тому, что количество обращений в 2018 году возросло на 1,2 процента.

Немало примеров положительного рассмотрения обращений граждан и восстановления их нарушенных трудовых прав. Так, работница частного учреждения по дошкольному воспитанию детей из города Биробиджана обратилась с жалобой на то, что предприниматель — руководитель частной группы по присмотру за детьми в одностороннем порядке уменьшила размер заработной платы, поделив её с другим работником. Это обращение было направлено в Межведомственную комиссию по легализации трудовых отношений и стало поводом для проверки деятельности частного учреждения.

В результате проверки установлено, что нарушения трудовых прав допущены в отношении десяти работниц. В частности, они трудились без заключения трудовых договоров и оформленных трудовых книжек, а также с заработной платой ниже установленного минимального размера. Мерами прокурорского реагирования выявленные нарушения трудовых прав работниц были устранены, права восстановлены.

В офис уполномоченного по правам человека в ЕАО в 2018 году поступило коллективное обращение сотрудников упразднен-

ного территориального органа Федеральной службы по контролю за оборотом наркотиков в ЕАО (далее – ФСКН). Часть из них была трудоустроена в территориальные органы МВД, некоторые остались без работы в связи с отсутствием вакансий в Управлении МВД России по ЕАО (далее – УМВД). При изучении материалов этого обращения уполномоченным было установлено, что законодательство не предусматривает обязанности руководителей УМВД принимать на службу уволенных сотрудников ФСКН в безусловном порядке и не содержит перечня оснований для отказа в приеме на службу в органы внутренних дел. Через Общественную приемную «Единой России» было подготовлено обращение к депутату Государственной Думы от ЕАО. Как выяснилось, проблема характерна не только для ЕАО. Окончательное решение принимал Конституционный Суд Российской Федерации, который пришел к выводу, что необходимы толкование и уточнение порядка перевода и приема на службу бывших сотрудников ФСКН. В частности, установлены сроки для принятия решения о переводе сотрудников ФСКН в органы внутренних дел и механизмы учета периодов ожидания решения о переводе в другой государственный орган, а также порядок исчисления стажа службы для выслуги лет.

Это позволило двоим сотрудникам трудоустроиться на службу в органы внутренних дел ЕАО.

Кризисные явления в экономике ЕАО способствуют обострению ситуации на рынке труда, что обязывает органы государственной

службы занятости работать индивидуально с каждым гражданином, поставленным на учет в качестве ищущего работу и пользующегося системой государственной поддержки.

В практике работы регионального уполномоченного есть примеры, когда по причине невнимательного оформления документов гражданина для постановки его на учет в государственной службе занятости были нарушены его права на получение пособия на период поиска работы в повышенном размере, так как он относился к категории детей-сирот и был впервые поставлен на учет после прохождения военной службы по призыву. Вмешательство уполномоченного по правам человека и проведенная проверка способствовали восстановлению права гражданина на получение государственной поддержки при трудоустройстве. Ему выплачено пособие в полном объеме, а это более 30 тыс. рублей.

Трудовое право – это сложная отрасль правовых отношений, связанная с реализацией конституционного права человека. Здесь часто возникают конфликтные ситуации из-за незаконных действий как работодателя, так и работника. Часто самостоятельные попытки обеих сторон решить трудовые конфликты не приводят к положительному результату. Поэтому своевременная и квалифицированная юридическая помощь гражданам, использование всех возможностей и компетенций уполномоченного по правам человека способствуют защите и восстановлению прав граждан на труд. Накопленный опыт работы убеждает в правильности этого вывода.

СОДЕЙСТВИЕ ПРАВООЩИТНОГО ОРГАНА В РЕСПУБЛИКЕ САХА (ЯКУТИЯ) В ВОССТАНОВЛЕНИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН



В своей деятельности уполномоченный по правам человека в Республике Саха (Якутия) уделяет большое внимание защите трудовых прав граждан.

Сардана Михайловна Гурьева,
уполномоченный по правам человека
в Республике Саха (Якутия)

В 2018 году в адрес уполномоченного по трудовым правам, что составляет 13,2 % от общего числа жалоб. Поступившие обращения затрагивают вопросы выплаты заработной платы, законности увольнения, сокращения рабочих мест, охраны труда, дискриминации работников и др.

При рассмотрении жалоб граждан уполномоченным инициируются проверки компетентных органов — Государственной инспекции труда, органов прокуратуры, отраслевых руководящих ведомств. В ряде случаев для восстановления нарушенных трудовых прав гражданина требуется судебное разбирательство.

Многие заявители просят оказать помощь при обращении в суд, в составлении искового заявления, осуществлении представительства в суде, содействии исполнению судебных решений.

В практике уполномоченного по правам человека в Республике Саха (Якутия) оказывается содействие гражданам в защите трудовых прав в судебном порядке.

Так, к уполномоченному обратилась гражданка А., работник бюджетного учреждения

«Д» системы здравоохранения г. Якутска. В жалобе ставился вопрос о законности увольнения с должности на основании пункта 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации: неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

При рассмотрении жалобы была проведена выездная проверка в учреждении, в котором работала заявительница. По результатам проверки выявлены нарушения со стороны работодателя. В отношении гражданки А. выносились приказы о привлечении к дисциплинарной ответственности с нарушением норм трудового законодательства.

6 июня 2017 г. в учреждении проведена ревизия подотчетных лекарственных средств. Согласно выводам акта проверки: «Применение лекарственных средств в учреждении “Д” считать несоответствующим Федеральному закону от 12 апреля 2010 г. № 61-ФЗ “Об обращении лекарственных средств”». При этом в выводах акта ревизии ничего не сказано о выявленных нарушениях со стороны работника А. В течение двух рабочих дней с момента вынесения акта проверки у А. не

было затребовано объяснение. 14 августа 2017 г. работница ушла в отпуск, по выходе из которого 4 октября 2017 г. ей было предложено представить объяснения по фактам, указанным в акте проверки. В своем объяснении А. подробно описала свою непричастность к выявленным нарушениям, однако приказом от 9 октября 2017 г. она была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора.

Данное привлечение к дисциплинарной ответственности является незаконным, так как в нарушении ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации оно применено позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, при наличии сроков для применения дисциплинарного взыскания с момента составления акта до момента ухода работника в отпуск.

Следующим актом проверки от 28 декабря 2017 г. работница вновь установлена как лицо, допустившее нарушение. При этом, в чем конкретно выразилось нарушение со стороны А., актом проверки не установлено.

12 февраля 2018 г. уведомлением работодателя А. предложено в течение двух рабочих дней представить письменное объяснение по фактам, изложенным в данном уведомлении, что было сделано 14 февраля 2018 г.

16 февраля 2018 г. приказом учреждения к А. было применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения по основаниям пункта 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса

Российской Федерации, как неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

При этом вновь дисциплинарное взыскание в виде увольнения применено с нарушением требований статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации, так как применено позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. Датой обнаружения проступка в данном случае следует считать дату составления акта – 28 декабря 2017 г.

Таким образом, работодателем были нарушены требования трудового законодательства при увольнении А. с занимаемой должности по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с незаконным привлечением к дисциплинарной ответственности с нарушением норм процессуального права.

По данному обращению уполномоченным по правам человека в Республике Саха (Якутия) подготовлено заключение о нарушении трудовых прав работника для направления в суд. Также по ходатайству гражданки А. подготовлен проект искового заявления и проведена дальнейшая защита незаконно уволенного работника в суде. Якутский городской суд поддержал позицию уполномоченного, изложенную в заключении. 11 апреля 2018 г. судом вынесено решение об удовлетворении иска гражданки А. и взыскании зарплаты за время вынужденного прогула.

ТРУДНАЯ СУДЬБА ОДНОГО ЗАКОНА



Татьяна Георгиевна Мерзлякова,
уполномоченный по правам человека
в Свердловской области

Государство обеспечивает защиту, в том числе и трудовых прав (ст. 2, 45 Конституции Российской Федерации), всеми не запрещенными законом способами. Выбор способов защиты трудовых прав зависит от усмотрения самого правообладателя и конкретной ситуации: можно прибегнуть к самозащите, обратиться к уполномоченному по правам человека, в профсоюз, комиссию по трудовым спорам, а можно воспользоваться правом жалобы в прокуратуру, федеральную инспекцию труда, подать исковое заявление в суд и т. д.

Анализ обращений к уполномоченному по правам человека позволяет определить наиболее актуальные вопросы, возникающие в сфере труда. Основные и наиболее часто выявляемые в 2018 году нарушения — это невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, оформление трудовых отношений. Также обращаются за содействием в решении проблем, носящих характер индивидуального трудового спора, подлежащих рассмотрению в суде.

На протяжении многих лет одной из социально значимых проблем, вызывающей особое беспокойство, остается невыплата заработной платы предприятиями-банкротами.

Приходится констатировать, что конституционное право каждого на вознаграждение за труд для работников банкротящихся предприятий зачастую остается декларативным.

На сегодняшний день можно смело сказать, что проблема названа, осознана, но не решена окончательно. Пока статистика банкротных дел не вызывает оптимизма: в 2018 году Свердловским арбитражным судом рассмотрено 2030 дел о банкротстве, что на 35 % больше, чем в предыдущем году.

На моей памяти предпринималось несколько попыток установить справедливость в этом вопросе путем принятия изменений в действующее законодательство.

Первая. Еще 15 лет назад, в 2004 году, Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации обратился в Конституционный Суд Российской Федерации с жалобой на нарушение конституционных прав гражданки М. Г. Ершовой положением пункта 5 статьи 114 Федерального закона от 8 января 1998 г. «О несостоятельности (банкротстве)», воспроизведенным в пункте 9 статьи 142 Федерального закона от 26 октября 2002 г. «О несостоятельности (банкротстве)», действующем поныне, согласно которому требования кредиторов, не удовлетворенные по причине недостаточности имущества должника, считаются погашенными.

Гражданка М. Г. Ершова работала в муниципальном унитарном предприятии - производственном предприятии тепловых сетей «Якутскгортеплосеть», которое к несчастью заявительницы было признано несостоятельным (банкротом) и в отношении него открыто конкурсное производство.

В соответствии с определением Арбитражного суда Республики Саха (Якутия)



от 26 ноября 2002 г. о завершении конкурсного производства должник исключен из государственного реестра юридических лиц.

На обращения М. Г. Ершовой по поводу неисполнения судебного решения о взыскании заработной платы органы прокуратуры Республики и мэрия г. Якутска сообщали, что в силу пункта 5 статьи 114 Федерального закона от 8 января 1998 г. «О несостоятельности (банкротстве)» ее требования признаны погашенными. Определением Якутского городского суда от 10 июня 2003 г. в удовлетворении иска М. Г. Ершовой к ликвидационной комиссии администрации города Якутска, являвшейся учредителем ликвидированного предприятия, о взыскании присужденных сумм заработной платы было отказано.

По мнению Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации, в данном случае были нарушены конституционные права гражданки М. Г. Ершовой – право на вознаграждение за труд и на судебную защиту. В жалобе он просил признать указанную норму закона о банкротстве не соответствующей целому ряду статей Конституции Российской Федерации, в том числе части 3 ст. 37, согласно которой каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации.

Однако Конституционный Суд Определением от 8 июня 2004 года № 254-О не признал жалобу допустимой и отказал в ее рассмотрении.

Уполномоченный, будучи неудовлетворенным принятым решением и посчитав, что судом не выражена в целом позиция по вопросу о нарушении конституционных прав и свобод Ершовой М. Г. законом о

банкротстве, обратился вновь в Конституционный Суд Российской Федерации с ходатайством об официальном разъяснении вынесенного Определения, однако в принятии ходатайства к рассмотрению было также отказано.

Одновременно Конституционный суд указал, что разрешение вопроса о предоставлении новых, дополнительных государственных гарантий работникам предприятия-банкрота, введении иных способов защиты их интересов (создание гарантийных учреждений и др.), который, по существу, становится заявителем, связано с дальнейшим совершенствованием законодательства о банкротстве, не входит в компетенцию Конституционного Суда Российской Федерации.

Надо сказать, что значительно позже, в 2010 году, заявительница добилась уже в Европейском суде по правам человека (далее – ЕСПЧ) выплаты денежных средств в размере около 5 тысяч евро в качестве компенсации материального ущерба и морального вреда.

Помимо прочего, в решении ЕСПЧ указывалось, что, поскольку речь шла о муниципальном (государственном) унитарном предприятии, обязательства предприятия порождают ответственность государственных органов, которые обязаны обеспечить своевременную и надлежащую выплату задолженности, установленной решением суда.

Вторая. В 2008 году появилась информация о том, что по инициативе Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации Министерство экономического развития и торговли Российской Федерации совместно с другими федеральными органами исполнительной власти раз-



работывает проект Федерального закона «О системе обязательного государственного гарантирования материальных прав работников».

С учетом складывающейся в стране непростой экономической ситуации Уполномоченный обратился к федеральным органам исполнительной и законодательной власти с призывом ускорить подготовку и внесение указанного законопроекта в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации в порядке законодательной инициативы Правительства Российской Федерации, предполагающей его первоочередное рассмотрение в Федеральном Собрании — парламенте Российской Федерации. Уверен, заявил Уполномоченный, что крайняя неотложность данной меры не требует дополнительной аргументации.

Минэкономразвития подтвердило, что в соответствии с поручением Правительства Российской Федерации осуществляет разработку концепции необходимого правового регулирования материальных прав работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя.

Согласно концепции, предполагалось предоставить работнику должника, в отношении которого возбуждено дело о банкротстве, право уступить Российской Федерации часть требований к работодателю по выплате заработной платы в пределах лимитов, ежегодно устанавливаемых Правительством Российской Федерации. В качестве страховщика должен выступать Фонд социального страхования Российской Федерации.

Увы, в итоге концепции не суждено было стать законом, дальнейшая её судьба неизвестна.

Третья. 16 августа 2012 г. на встрече главы государства с региональными омбудсменами я, как уполномоченный по правам человека в Свердловской области, от имени своих коллег обратилась с просьбой дать поручение ведомствам ускорить разработку механизма погашения задолженности по заработной плате трудящихся, работающих у неплатежеспособных работодателей.

Президент заверил, что поручит своей администрации и правительству разработать такой механизм. «Я неоднократно сталкивался с этими проблемами сам и считаю, что механизм выплаты задолженностей работникам в связи с банкротством предприятий — он у нас несовершенен. Очень много лазеек для того, чтобы оставить людей без причитающихся им по праву денег» (цитируется по <http://www.kremlin.ru/events/president/news/16260>). Президент согласился с тем, что работники обанкротившихся предприятий оказываются в очереди последними. «Придумают все, что угодно... Люди сидят просто без денег годами, а собственники, бывшие и действующие, и возможные, решают между собой какие-то вопросы материального характера, имущественного характера, делят шкуру уже убитого медведя, имеют в виду банкротство предприятия, между собой что-то трут, а люди сидят без денег», — сказал президент, отметив, что такая ситуация недопустима. Он подчеркнул, что прежде всего необходимо рассчитаться с людьми.

На этот раз за дело взялся Минтруд России. В 2013 году был опубликован проект Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай утраты заработка вследствие несостоятельности



(банкротства) работодателя», разработанный министерством.

В соответствии с законопроектом страховые выплаты предлагается производить в виде единовременной выплаты в размере задолженности по заработной плате за период, не превышающий три последних календарных месяца, предшествующих месяцу вынесения арбитражным судом определения о введении наблюдения. Не густо, но все-таки... Законопроектом предусматривалось, что на получение выплат будут иметь право работники, чей страховой стаж составляет не менее шести месяцев.

К сожалению, и этот законопроект не трансформировался в закон, так как не был внесен в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации.

Четвертая. Член Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации А. А. Клишас 9 марта 2016 г. внес в Государственную Думу законопроект с похожим названием: «Об обязательном социальном страховании на случай утраты причитающейся работнику заработной платы вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Законопроектом предполагалось установить, что максимальная сумма единовременной компенсационной выплаты определяется путем деления на 365 суммы предельной величины базы для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации, установленной на день наступления страхового случая в соответствии с Федеральным законом «О страховых взносах в Пен-

сионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования», и умножения полученной величины на число календарных дней, за которые образовалась задолженность по заработной плате в пределах вышеуказанного периода.

Но и этот законопроект постигла неудача: 23 июня 2016 г. он был снят с рассмотрения Советом Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации (Протокол № 312, п. 50).

Пятая. 16 апреля 2018 г. Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации Татьяна Москалькова, представляя ежегодный доклад, сообщила Президенту Владимиру Путину о случаях невыплат заработной платы предприятиями-банкротами.

По словам Татьяны Москальковой, при поддержке российского лидера, Минобороны и региональных уполномоченных по правам человека удалось решить вопрос о выплате более чем четырем тысячам граждан, которые не получали заработную плату ввиду банкротства предприятий.

Также Татьяна Москалькова добавила, что владельцы предприятий-банкротов нередко остаются при хорошей недвижимости, при достаточно больших денежных капиталах, а перед коллективами они ответственности не несут.

Президент согласился, что это действительно очень большая, серьезная тема, над которой необходимо поработать.

Между тем работа над новым законопроектом активно велась, и 22 февраля 2018 г. Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации в первом чтении принят законопроект № 340620-7,



внесенный Правительством Российской Федерации «О внесении изменений в Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» в части совершенствования регулирования защиты прав работников, бывших работников должника в ходе дела о банкротстве».

Как указано в пояснительной записке, в целях обеспечения дополнительных гарантий удовлетворения требований работников, бывших работников и недопущения возникновения социальной напряженности в их среде законопроектом предлагается предоставить право субъектам Российской Федерации и муниципальным образованиям в ходе процедур, применяемых в деле о банкротстве, погашать требования кредиторов второй очереди (в том числе требования работников, бывших работников должника о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда).

Кроме того, законопроектом предусмотрены изменения, касающиеся компетенции собрания работников, порядка избрания и полномочий (обязанностей) представителя работников должника. Предлагается уточнить цель и повестку собрания, исключить необходимость его проведения перед каждым собранием кредиторов, предусмотрев обязательность такого собрания по требованию работников или арбитражного управляющего о переизбрании представителя работников. К числу участников собрания предлагается отнести работников, бывших работников, перед которыми у должника имеются неисполненные обязательства по оплате труда, выплате выходных пособий.

Также законопроектом предлагается уточнить круг обязанностей представителя работников и бывших работников и преду-

смотреть возможность изменения размера оплаты его услуг в связи с бездействием или недобросовестным поведением.

Законопроект вызывает много вопросов. Как быть с долгами по зарплате руководителей предприятия, которые сами и довели его до банкротства? Вспоминается история десятилетней давности с банкротством Егоршинского радиозавода, в ходе которого выяснилось, что задолженность предприятия перед своими сотрудниками составляет 61 миллион рублей, в том числе более 40 миллионов рублей – перед своим четырьмя (!) топ-менеджерами.

Как, по какому критерию будут определяться предприятия-банкроты, в отношении работников которых предполагается принять решения о погашении требований по зарплате? Судя по тексту законопроекта, решение отдано на усмотрение регионов и муниципалитетов. Не нарушается ли конституционный принцип равенства всех перед законом и не таится ли здесь коррупционная составляющая, которая сведет на нет все благие намерения авторов законопроекта? Не используют ли предоставленную возможность как лазейку в законодательстве те собственники (руководство) предприятий, которым захочется решить свои проблемы, погасив задолженность перед работниками за счет государства?

Смогут ли воспользоваться предоставленным им правом регионы и муниципальные образования, которые сами находятся не в самом лучшем финансовом положении?

И все-таки при всех минусах законопроекта, которые, надеюсь, будут устранены к последующему чтению, считаю, что это первый реальный шаг на законодательном уровне в нужном направлении.

О ПРАКТИКЕ ЗАЩИТЫ УПОЛНОМОЧЕННЫМ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН



Сария Харисовна Сабурская,
уполномоченный по правам человека
в Республике Татарстан

Проблемы реализации трудовых прав граждан включаются в соответствующий раздел в ежегодных докладах уполномоченного по правам человека в Республике Татарстан. В настоящей статье предлагается следующий обзор.

В ходе деятельности уполномоченным по правам человека в Республике Татарстан выявляются системные проблемы в сфере защиты трудовых прав граждан, связанные с занятостью граждан предпенсионного возраста, ненадлежащим оформлением трудовых отношений и невыплатой заработной платы.

С 1 января 2019 года началось поэтапное повышение пенсионного возраста. Согласно данным Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан под действие пенсионной реформы в будущем году подпадают около 55 тыс. жителей республики. Если в 2018 году в органы занятости обратилось около 1000 безработных граждан предпенсионного возраста, то в 2019 году их число вырастет до 3000 человек. Государственными органами республики начата работа по мониторингу 24,3 тыс. лиц предпенсионного возраста, осуществляющих трудовую деятельность в 9,1 тыс. организаций.

В этой связи с 2019 года в рамках проекта

«Старшее поколение» национального проекта «Демография» планируется организация профессионального обучения граждан предпенсионного возраста, в соответствии с которой в 2019 году на обучение будет направлен 1351 человек.

Вместе с тем работа государственных органов должна быть направлена не только на переобучение граждан предпенсионного возраста и информирование населения о способах защиты трудовых прав, но и на использование системы упреждающих мер к работодателям, допускающим дискриминацию в сфере занятости населения.

В ходе мониторинга таких общедоступных сайтов по поиску вакансий в сети Интернет, как job.upper.ru, rjb.ru, trudvsem.ru, kazan.trud.com, нами были выявлены случаи размещения сведений о вакансиях «менеджеров», «инженеров», «администраторов», «операторов персональных компьютеров (ПК)», «секретарей», «диспетчеров автотранспорта»,

содержащих в себе такой критерий подбора соискателя, как возраст. В данных случаях работодателями был установлен возрастной ценз либо до 45, либо до 55 лет. При этом одна из вакансий была размещена Государственным казенным учреждением «Центр занятости населения г. Альметьевска».

Незаконный отказ в приеме на работу может быть обжалован гражданином в судебном порядке. Но представляется очевидным, что не каждый соискатель будет претендовать на имеющуюся вакансию через судебную тяжбу. Поэтому видится более эффективным, если к чрезмерно избирательным работодателям будут применены меры реагирования государственных органов, направленные на устранение дискриминационных действий при приеме кандидата на работу.

В этой связи Министерству труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан и органам службы занятости нами было предложено принять соответствующие меры по предупреждению дискриминации при приеме на работу по возрастному признаку.

Нарушения, связанные с оплатой труда, остаются наиболее распространенными в сфере трудовых отношений. При проведении проверок, в том числе совместно с компетентными органами, нами выявлялись такие нарушения, как невыплата заработной платы, неполная выплата заработной платы при прекращении трудовых отношений, невыплата сумм за сверхурочную работу.

Так, в адрес уполномоченного поступило коллективное обращение работников о невыплате заработной платы. В целях рассмотрения данного обращения была проведена проверка деятельности частного охранного предприятия «Атеко», на котором до вмешательства уполномоченного 10 работникам не производилась доплата за сверхурочную работу и за работу в ночное время.

В ходе проверки деятельности ООО «Производственное объединение Зарница» были установлены факты нарушения трудовых прав работника в части отказа в расторжении трудового договора и невыплаты всех сумм, причитающихся при увольнении. После нашей проверки трудовые права гражданина были восстановлены.

К сожалению, по-прежнему нередки ситуации, когда работники, не получившие своевременно заработную плату в полном объеме либо полагающиеся по закону пособия в

связи с временной нетрудоспособностью или материнством, не могут защитить свои трудовые права из-за того, что работодатель-должник изменил свой фактический адрес. Несотответствие фактического местонахождения организации сведениям из Единого государственного реестра юридических лиц (далее – ЕГРЮЛ) ведет к тому, что работник не может рассчитывать на проведение проверочных мероприятий со стороны контрольно-надзорных органов, влекущих за собой восстановление нарушенных прав. Как показывает и собственная практика, таких недобросовестных работодателей в подавляющем большинстве случаев не найти и по другим адресам, которые размещены в сети Интернет. Более того, даже после вступившего в законную силу решения суда работники не всегда могут рассчитывать, что работодатель полностью погасит долги.

Однако есть и обратные примеры, когда ситуация поменялась кардинальным образом после нашего вмешательства. Так, в аппарат уполномоченного по правам человека в Республике Татарстан поступила жалоба жительницы г. Нижнекамска о неисполнении решения суда по взысканию задолженности по заработной плате с ООО «ПЖКХ-Строй-НК» в ее пользу. Ранее во внесудебном порядке эта женщина также не могла решить проблему в связи с тем, что контрольно-надзорными органами не был выявлен фактический адрес организации.

Среди приложенных к обращению документов имелось письмо Муниципального унитарного предприятия (далее – МУП) «Департамент строительства, жилищно-коммунального хозяйства и благоустройства города Нижнекамска», в котором заявительнице сообщалось о планируемых выплатах ООО «ПЖКХ-Строй-НК» по имеющейся задолженности. Кроме того, к письму прилагалась справка о факте выполнения работы заявительницей, подписанная директором ООО «ПЖКХ-Строй-НК».

Учитывая, что в МУП имелась информация о местонахождении должника, жалоба с данными сведениями была направлена в Управление Федеральной службы судебных приставов по Республике Татарстан. По представленной через месяц информации исполнительное производство было окончено фактическим исполнением.

Полагаем, что компетентные органы долж-

ны быть более активными в установлении местонахождения работодателей, на которых поступили жалобы о нарушении трудовых прав, в том числе использовать данные сети Интернет. Учитывая, что организация может являться участником закупки для обеспечения государственных или муниципальных нужд либо быть стороной судопроизводства по правовому спору, представляется возможным и целесообразным осуществлять поиск скрывающихся работодателей через сведения, размещенные в информационной системе в сфере закупок и на сайтах судебных органов.

Разумеется, что данная мера не сможет преломить текущую ситуацию в целом. Для распространения досудебных форм защиты трудовых прав работников представляется целесообразным усиление межведомственного взаимодействия в данном направлении работы.

Более того, нами предлагался следующий алгоритм данного взаимодействия, который позволил бы восстановить нарушенные трудовые права при взаимодействии с налоговыми органами.

Органы, уполномоченные осуществлять государственный надзор в сфере трудового законодательства (органы прокуратуры, Государственная инспекция труда в Республике Татарстан), передают в налоговые органы сведения о работодателе, в отношении которого поступила жалоба о невыплате заработной платы, при фактическом несоответствии его адреса (места нахождения) сведениям из ЕГРЮЛ.

Налоговые органы в случаях выявления достоверных сведений об адресе (месте нахождения) юридического лица по результатам проведения мероприятий, указанных в письме Федеральной налоговой службы от 25 июня 2014 г. № СА-4-14/12088¹, передают соответствующие данные в органы, осуществляющие государственный надзор в сфере трудового законодательства.

Это дало определенные плоды. Но должны быть продуманы системные меры, которые могут быть поддержаны на федеральном уровне со стороны органов государственного надзора в сфере трудового законодательства и налоговых органов.

Учитывая широкий спектр проблем, выявленных в ходе деятельности уполномоченного по правам человека в Республике Татарстан, отмечу, что в случаях, когда контрольно-надзорные органы не имеют возможности в рамках Федерального закона от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»² принять соответствующие меры реагирования, уполномоченным по правам человека по обращениям, в том числе поступающим устно или в ходе «горячих линий», принимаются достаточные меры, направленные на разрешение возникших трудовых конфликтов между работодателями и работниками.

¹ Письмо ФНС России от 25.06.2014 № СА-4-14/12088 «Об обеспечении единой правоприменительной практики налоговых органов при выявлении недостоверности сведений об адресе (месте нахождения) юридического лица» // СПС КонсультантПлюс.

² Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» // СПС КонсультантПлюс.

ЛЬГОТЫ ДЛЯ РАБОТЫ



Николай Николаевич Каргин,
уполномоченный по правам человека
в Забайкальском крае

В послании Президента Российской Федерации В. В. Путина Федеральному Собранию говорится: «Нам необходимо серьезно обновить структуру занятости, которая сегодня во многом неэффективна и архаична, дать людям хорошую работу, которая мотивирует, приносит достаток, позволяет реализовать себя, создать современные, достойно оплачиваемые рабочие места...»

Вся территория Забайкальского края отнесена к местностям с особыми климатическими условиями, где труд работников на основании ст. 146, 148 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) оплачивается в повышенном размере. Три района края (Каларский, Тунгокоченский и Тунгиро-Олекминский) отнесены к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера.

Основная проблема в защите трудовых прав граждан касается включения или невключения районных коэффициентов и надбавок за стаж работы в минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ). Ее решение в значительной степени зависело от позиций отдельных членов Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации (далее – ВС РФ) и оказывало влияние на уровень социальной защищенности наименее оплачиваемой категории граждан, работающих в сфере образования, здравоохранения, культуры на должностях, отнесенных к обслуживающему персоналу.

Так, в Определении от 29 июля 2011 г. № 48-В11-16 ВС РФ пришел к выводу, что необязательно увеличивать заработную плату до МРОТ перед начислением коэффициента и надбавки, а получившуюся сумму нужно сравнивать с размером МРОТ в обычном порядке.

Однако в 2012 г. ВС РФ изменил свою точку зрения на противоположную. Определения от 16 ноября 2012 г. № 72-КГ12-2 и от 21 декабря 2012 г. № 72-КГ12-6 ВС РФ, сославшись на общую норму ст. 146 ТК РФ, согласно которой в повышенном размере оплачивается труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, пояснил, что допускается установление составных частей заработной платы работников в размере менее МРОТ при условии, что их заработная плата без включения районного коэффициента и процентной надбавки за непрерывный стаж работы будет не менее установленного федеральным законом МРОТ.

В 2016 г. ВС РФ (Определения от 8 августа 2016 г. по делу № 72-КГ16-4; от 19 сентября 2016 г. по делу № 51-КГ16-10) разъяснил, что установление окладов (тарифной ставки) работника в размере меньше МРОТ не является нарушением трудового законодательства при условии, что общий размер зарплаты, включающий все ее элементы, в том числе районный коэффициент, будет не меньше МРОТ.

Несмотря на то, что ВС РФ на основании п. 1 ч. 7 ст. 2 Федерального конституционного закона от 5 февраля 2014 г. № 3-ФКЗ «О Верховном Суде Российской Федерации» не давал судам разъяснения по данному во-

просу, не принимал постановлений Пленума ВС РФ и не утверждал Президиумом ВС РФ обзоров судебной практики, суды Забайкальского края, видимо ориентируясь на вышеуказанные решения, стали применять их с 2016 г. на практике и в случае, если заработная плата с учетом оклада, начислений районного коэффициента и процентной надбавки за непрерывный стаж работы в районах с неблагоприятными условиями составляет не ниже МРОТ, а также стали оставлять требования истцов без удовлетворения.

По вышеназванной категории трудовых споров суды Забайкальского края продолжали удовлетворять требования только лишь тех работников, которые осуществляли трудовую деятельность в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Ситуация осложнилась тем, что суды Забайкальского края расценили указанные выше решения Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ как вновь открывшиеся обстоятельства.

Со ссылкой на ст. 392 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ) и практику высшего судебного органа России суды в Забайкальском крае стали пересматривать собственные вступившие в законную силу судебные акты по искам об удовлетворении требований работников о взыскании заработной платы в размере не ниже МРОТ с учетом начислений на него районного коэффициента и процентной надбавки за непрерывный стаж работы. Ранее принятые по делу решения суды отменяли и принимали новые – об отказе в удовлетворении заявленных требований. Только за 5 месяцев 2017 г. судами края по новым обстоятельствам было пересмотрено 163 вступивших в законную силу судебных постановлений.

Такая судебная практика вызвала широкий общественный резонанс, повлекла массовые обращения работников к уполномоченному по правам человека в Забайкальском крае, в профсоюзные организации и прокуратуру для решения вопроса об оспаривании незаконных судебных постановлений.

Так, к уполномоченному поступило обращение от технических работников муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 41» г. Борзя о несогласии с решением суда о пересмотре по вновь открывшимся обстоятельствам ранее принятого решения. Данные

работники (33 человека) пишут: «Нам очень больно осознавать, что мы, живя и работая в суровых условиях Забайкальского края, получаем заработную плату в том же размере, как и работники, проживающие в южных районах РФ».

Аналогичные жалобы стали поступать из других районов края.

Посчитав, что сложившаяся практика судов свидетельствует о нарушении трудовых прав граждан, проживающих в особых неблагоприятных климатических условиях, на получение заработной платы в размере не ниже МРОТ с учетом районных коэффициентов, уполномоченный по правам человека в Забайкальском крае обратился к федеральному Уполномоченному. В сентябре 2017 г. федеральный Уполномоченный обратился к Председателю ВС РФ с просьбой рассмотреть вопрос о возможности обобщения судебной практики и направлении судам общей юрисдикции необходимых разъяснений.

Результатом в том числе и этого обращения стало принятие Конституционным Судом Российской Федерации (далее – КС РФ) двух постановлений, которыми признана недопустимость придания обратной силы толкованию правовых норм, ухудшающему положение граждан в их правоотношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления или организациями, наделенными отдельными государственными или иными публичными полномочиями (их должностными лицами) по сравнению с тем, как оно было определено в пересматриваемом судебном постановлении.

В частности, в Постановлении КС РФ от 17 октября 2017 г. № 24-П «По делу о проверке конституционности пункта 5 части четвертой статьи 392 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Д. А. Абрамова, В. А. Ветлугаева и других» указано, что п. 5 ч. 4 ст. 392 ГПК РФ не предполагает возможности отмены вступивших в законную силу судебных постановлений по новым обстоятельствам в связи с определением (изменением) практики применения правовой нормы, использованной судом в конкретном деле, в определении Судебной коллегии ВС РФ, вынесенном по итогам рассмотрения другого дела в кассационном порядке.

В другом своем Постановлении от 7 декабря 2017 г. № 38-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129,



частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В. С. Григорьевой, О. Л. Дейдей, Н. А. Капуриной и И. Я. Кураш» КС РФ разъяснил, что положения ст. 129, ч. 1 и 3 ст. 133, ч. 1–4 и 11 ст. 133 ТК РФ не предполагают включения в состав МРОТ (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации) районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Таким образом, правовая позиция, выработанная уполномоченным по правам человека в Забайкальском крае при поддержке Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации, была подтверждена су-

дебной практикой КС РФ.

Благодаря этому в 2018 году удалось обеспечить корректировку судебной практики и эффективное исполнение судебных решений по трудовым спорам, касающимся невключения в МРОТ надбавок за работу в районах с суровыми климатическими условиями и «северных» надбавки (районные коэффициенты и процентные надбавки за непрерывный стаж работы).

Думается, что в дальнейшем необходимо внесение изменений в ТК РФ, которые бы законодательно урегулировали обнаружившуюся правовую неопределенность о том, какие надбавки входят в МРОТ, а какие нужно считать сверх него.

Необходимость внесения изменений в законодательство о труде подробно рассматривалась на научно-практической конференции, состоявшейся в г. Чите 27 апреля 2018 г. по теме «Реализация конституционного права на труд в Забайкальском крае».

ПРОБЛЕМУ НАРУШЕННЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВ НУЖНО РЕШАТЬ КОМПЛЕКСНО



Татьяна Владимировна Ларина,
уполномоченный по правам человека
в Тульской области

Труд определяет образ жизни людей, и ущемление трудовых прав приводит не только к изменению трудового поведения, но и к снижению уровня жизни значительной части населения, для которой наемный труд является основным источником доходов.

Так сложилось, что защите трудовых прав работников в моей трудовой деятельности было отдано много лет, поэтому, находясь в должности уполномоченного по правам человека в Тульской области, это направление в моей деятельности остается приоритетным.

Для восстановления нарушенных трудовых прав работников и профилактики нарушений в трудовой сфере деятельность уполномоченного ведется в трех направлениях:

- участие в мероприятиях органов государственной власти Тульской области по вопросам, связанным с защитой прав и свобод человека и гражданина;
- проведение просветительских мероприятий для широкого круга населения;
- встречи с трудовыми коллективами промышленных предприятий и бюджетных учреждений региона.

Восстановлению нарушенных прав в трудовой сфере способствует деятельность межведомственной комиссии по погашению задолженности по выплате заработной платы и контролю за поступлением в бюджет Тульской области налоговых платежей, членом которой является уполномоченный по правам человека в Тульской области.

По данным Росстата за 2018 год, в рейтинге должников по заработной плате в Центральном федеральном округе Тульская область поднялась со второго места на первое, а по официальным данным на начало 2019 года задолженность на предприятиях области отсутствует.

Однако мониторинг состояния задолженности по заработной плате охватывает всех работодателей области, как подлежащих, так и не подлежащих статистическому наблюдению.

Межведомственное взаимодействие в работе комиссии начинается со сбора оперативных данных. Министерством труда и социальной защиты Тульской области еженедельно проводится мониторинг состояния задолженности по заработной плате, который охватывает всех работодателей области.

Обобщенная информация по результатам мониторинга еженедельно направляется в прокуратуру области для принятия мер административного воздействия. Кроме того, информация о ситуации с выплатой заработной платы для принятия соответствующих мер ежемесячно направляется в Государственную инспекцию труда в Тульской области, руководителям органов исполнительной власти региона по профильным



Рабочие АО «Тулатоцмаш»

направлениям деятельности, главам администраций муниципальных образований, в прокуратуру, следственное управление Следственного комитета Российской Федерации по Тульской области и региональное объединение профсоюзов.

Информация о предприятиях, имеющих долги свыше 1 млн рублей, ежеквартально направляется в Управление МВД России по Тульской области.

При поступлении в адрес уполномоченного обращений о невыплате заработной платы осуществляется взаимодействие с контрольно-надзорными органами, Правительством Тульской области, территориальными органами федеральных органов власти.

Учитывая, что подавляющее большинство должников находятся в различных стадиях банкротства, в истекшем году особое внимание уделялось работе с данной категорией. При Управлении Росреестра по Тульской области создана рабочая группа по проблемным вопросам выплаты задолженности по заработной плате на предприятиях-банкротах. В 2018 году на заседаниях рабочей группы были рассмотрены все должники-банкроты.

Кроме того, активизировано взаимодей-

ствие с Управлением Росреестра по вопросам контроля за деятельностью арбитражных управляющих. На основании соответствующих обращений в 2018 году Управлением Росреестра по Тульской области были проведены проверки 14 арбитражных управляющих предприятий, у которых имеются долги по заработной плате. В 10 случаях проверки не выявили нарушений в действиях арбитражных управляющих, 4 конкурсных управляющих были привлечены к ответственности.

Уполномоченному поступило обращение гражданина К. о невыплате задолженности по заработной плате. Заявитель указал, что ранее являлся работником ООО «СпецПодземСтрой». В рамках рассмотрения обращения установлено, что ООО «СпецПодземСтрой» признано банкротом, в отношении него открыто конкурсное производство. В результате административного расследования, проведенного Управлением Росреестра по Тульской области по обращению уполномоченного, в отношении конкурсного управляющего должника составлен протокол об административном правонарушении, предусмотренном частью 3 статьи 14.13 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. Материалы направлены в



Прямой эфир радиопередачи «Школа правовых знаний» с участием руководителя государственной инспекции труда – главным государственным инспектором труда в Тульской области Сергеем Васиным

Арбитражный суд Тульской области для рассмотрения.

В адрес уполномоченного неоднократно поступали обращения в 2017–2018 годах от работников ЗАО «Стальинвест», которое является одним из крупнейших должников по выплате заработной платы в Тульской области. Предприятие находится в конкурсном производстве с августа 2017 года. В мае 2018 года произошла смена конкурсного управляющего.

По факту нарушения прав работников ЗАО «Стальинвест» уполномоченным осуществлялось взаимодействие с государственной инспекцией труда в Тульской области, Министерством труда и социальной защиты Тульской области, областной прокуратурой.

Ситуация на предприятии неоднократно обсуждалась на заседаниях Межведомственной комиссии по погашению задолженности по выплате заработной платы и контролю за поступлением в бюджет Тульской области налоговых платежей, на совещаниях в правительстве Тульской области с участием представителей органов исполнительной власти Тульской области, следственных органов Московской и Тульской областей, контрольно-надзорных органов Тульской области, прокуратуры Тульской области.

Бывший руководитель и основной акционер предприятия С. Г. Масленников по факту хищения в особо крупном размере денежных средств Московского регионального филиала АО «Россельхозбанк» в декабре 2018 года осужден на 3 года. По факту невыплаты заработной платы работникам предприятия возбуждено уголовное дело, расследованием занимается Главное следственное управление Следственного комитета Российской Федерации.

В 2018 году произошло значительное погашение задолженности в обособленном подразделении ЗАО «Стальинвест» – 92,5 млн рублей. В настоящее время конкурсным управляющим проводятся мероприятия по реализации конкурсной массы, за счет которой будут осуществляться расчеты с кредиторами, в том числе по заработной плате.

Одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений является обеспечение права каждого на защиту государством его трудовым прав и свобод.

К уполномоченному по правам человека в Тульской области поступило обращение инвалида II группы гражданки М. о нарушении трудовых прав. Из обращения следовало, что заявителю, работающему на одном из заводов



Уполномоченный по правам человека в Тульской области Татьяна Ларина и генеральный директор АО «Плавский машиностроительный завод «Плава» Виктор Лифанов

Тульской области, был увеличен объем работ без дополнительной оплаты, в связи с чем она отказалась подписывать письменное согласие. Доводы уполномоченного по правам человека в Тульской области и обращение заявителя были рассмотрены Государственной инспекцией труда Тульской области, по итогам в отношении завода была проведена внеплановая проверка соблюдения трудового законодательства, в процессе которой выявлены нарушения трудового законодательства. По результатам проверки работодателю выдано предписание об устранении выявленных нарушений, виновные лица привлечены к административной ответственности.

Государственной инспекцией труда в Тульской области в 2018 году по вопросам нарушения законодательства в сфере оплаты труда, в том числе по обращениям уполномоченного по правам человека в Тульской области, проведено 193 проверки, в ходе которых выявлено 399 нарушений, 276 виновных лиц подвергнуто административным штрафам.

В связи с нарушениями законодательства об оплате труда (в соответствии со ст. 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации) в следственные органы Государственной инспекции

труда в Тульской области в 2018 году направлено 13 материалов для рассмотрения вопроса о возбуждении уголовных дел. Возбуждено и рассмотрено 3 уголовных дела. Основными причинами нарушения трудового законодательства по вопросам оплаты труда являются отсутствие достаточных денежных средств у работодателей, непринятие ими мер, предусмотренных действующим законодательством, к контрагентам, нежелание работодателей использовать все предусмотренные своими уставами возможности в части осуществления видов деятельности.

На личном приеме уполномоченному поступили обращения гражданки Х., которая сообщила, что с сентября 2015 года работала продавцом-кассиром в одном из сетевых продуктовых магазинов. Работодателем допущено нарушение трудовых прав заявителя в части невыплаты вознаграждения за труд. В данной ситуации уполномоченный обратился в прокуратуру и Государственную инспекцию труда, а также Тульскую областную адвокатскую палату. В числе прочих принятых мер – выход сотрудника аппарата непосредственно на место и встреча с представителем работодателя. Предпринятые действия принесли положительный результат.

Одной из причин возникновения нарушений



День правовых знаний в Богородицком районе

трудового законодательства в Тульской области является правовой нигилизм как со стороны работодателей, так и со стороны работников, не желающих защитить себя всеми возможными правовыми способами еще на этапе трудоустройства.

Ликвидации правовой неграмотности жителей в трудовых правоотношениях способствует проведение уполномоченным по правам человека в Тульской области просветительских мероприятий для широкого круга граждан региона в таких формах, как «Школа правовых знаний», «День правовых знаний в муниципальных образованиях», встречи с трудовыми коллективами, консультационные приемы на Ярмарках вакансий.

В прошедшем году занятие на тему «Основные аспекты трудового законодательства» в «Школе правовых знаний» провели руководители Государственной инспекции труда в Тульской области и Министерства труда и социальной защиты Тульской области. Лекторами были освещены темы, касающиеся особенностей взаимоотношений работодателя и работника, заключения трудового договора, оплаты и охраны труда, защиты трудовых прав, порядка и условий признания граждан безработными, а также гарантий социальной поддержки безработных граждан, форм трудоустройства инвалидов.

О негативных последствиях заключения неформальных трудовых отношений шла речь во время проведения Дней правовых знаний во всех муниципальных образованиях региона. Во время занятий рассматривали вопросы выплат заработной платы и начисления страховых взносов как гарантии начисления трудовых пенсий, особенно когда изменилось пенсионное законодательство. Перед слушателями выступали руководители министерства труда и занятости населения, отделений Пенсионного фонда, начальники центров занятости населения, прокуратуры районов.

Перечисленные выше вопросы были рассмотрены на занятиях нового радиопроекта «Школа правовых знаний», который включает серию тематических радиопередач на актуальные темы в формате диалога с уполномоченным. Передачи проводятся в вечернее время на популярных радиостанциях «Радио России Тула», «Вести FM Тула». Радиоэфир позволяет значительно увеличить доступность просветительских мероприятий для более широкого круга населения. Слушатели имеют возможность в прямом эфире задавать вопрос специалистам, получить интересующую информацию и решить свою проблему.

Профилактике предупреждения нарушений



«Час информирования» в ИК-6 УФСИН России по Тульской области

трудового законодательства были посвящены «Часы информирования» в исправительных учреждениях, которые проводятся уполномоченным при поддержке прокурора по надзору, начальника УФСИН, общественных наблюдательных комиссий, специалистов сфер социальной защиты и занятости населения, пенсионного обеспечения, миграции и носят системный характер. Практика адресной работы с гражданами, находящимися в местах лишения свободы, разъяснения норм законодательства и механизмов защиты прав имеет положительный эффект.

Неоправданные различия в уровне оплаты труда в отраслевом разрезе, неформальные трудовые отношения и невыплата заработной платы не только существенно ослабляют мотивацию работников к эффективному труду, но и нарушают конституционные права граждан.

Тульская область является развитым промышленным регионом, лидирующими отраслями являются оборонная, химическая и металлургическая. Задолженность по заработной плате за последние годы в этих отраслях не наблюдается, что подтверждается мониторингом. Вместе с тем процессы, которые происходят в организациях, не остаются без внимания уполномоченного. Встречи с трудовыми коллективами в прошедшем году прошли на крупнейших предприятиях АО «ЦКБА», ОАО «Точмаш», АО Машиностроительный завод «Плава».

Условиям труда своих работников руководители этих предприятий уделяют большое вни-

мание. На «Дне охраны труда», прошедшем в январе 2019 года в АО «Тулаточмаш», вместе с уполномоченным по правам человека в Тульской области приняли участие представители прокуратуры Тульской области, министерства труда и занятости Тульской области, Тульского регионального отделения Фонда социального страхования, Управления Роспотребнадзора по Тульской области, Управления Ростехнадзора, ФБУ «Тульский ЦСМ», Торгово-промышленной палаты, администрации города Тулы.

Работать не только на восстановление, но и на упреждение нарушений трудовых прав непосредственно в местах, где возникают трудовые отношения, — одно из направлений в профилактике правонарушений и просветительской деятельности уполномоченного.

Следует отметить, что перечисленные меры дают положительные результаты. Об этом свидетельствует динамика обращений, поступивших к уполномоченному по тем или иным вопросам реализации и защиты трудовых прав. Количество обращений данной тематики в 2018 году снизилось на 35% по сравнению с предыдущим годом.

Таким образом, проводимая уполномоченным комплексная работа во взаимодействии с Правительством Тульской области, контрольно-надзорными органами, федеральными органами власти, работодателями, является перспективным вектором развития правозащитной деятельности.

ПРАВО НА ТРУД И ПРАКТИЧЕСКИЕ ФОРМЫ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ



Александр Григорьевич Панин,
уполномоченный по правам человека
в Белгородской области

УВОЛИТЬ БЕЗ ПРИЧИНЫ НЕ ПОЛУЧИТСЯ

Практика работы государственного правозащитника с жалобами позволяет выделить несколько ключевых проблем в реализации права граждан на труд: несвоевременность выплаты заработной платы; случаи выплаты ниже прожиточного минимума; невыдача справок или других документов в связи с увольнением или выходом на пенсию; факты незаконных увольнений с работы и др.

В процессе своей деятельности аппаратом уполномоченного по правам человека в Белгородской области используются различные формы оказания помощи гражданам — от консультаций до привлечения к решению проблемных вопросов правоохранительных и надзорных органов.

Так, по жалобе жителя г. Валуйки М. на незаконное увольнение из ООО «Валуйкидорстрой» уполномоченный обратился в прокуратуру области и региональную государственную инспекцию труда.

При проведении проверки факты нашли свое подтверждение, были установлены нарушения Трудового кодекса Российской Федерации в отношении заявителя, а именно:

в его трудовом договоре не были прописаны все необходимые данные и обязательные условия; ему не оплатили труд как работнику, занятому на работах во вредных условиях труда, при увольнении не был компенсирован дополнительный отпуск, а в день увольнения не произведен окончательный расчет. По итогам проверки руководителю указанного предприятия выдано предписание об устранении нарушений трудового законодательства.

Очень часто нарушения прав и свобод человека в сфере труда становятся возможными из-за отсутствия действенных механизмов юридических гарантий, обеспечивающих защиту прав работников от неправомерных действий работодателей. Поэтому провозглашенное равенство сторон трудового договора на практике не реализуется в полной мере. Отношения между сторонами строятся на основе подчинения работника работодателю. В сложившейся экономической ситуации граждане не рискуют открыто защищать свои права и вступать в конфликт с работодателем, поскольку обращение с жалобой на руководство грозит потерей работы. Эта ситуация является несправедливой и, более того, ведет к нарушению прав и свобод граждан.



Содействие занятости граждан, имеющих ограниченные возможности здоровья.
Укладчица-упаковщица в АО «Белгородский хладокомбинат»

Зачастую нарушения трудовых прав граждан связаны с отсутствием трудового договора. В этой связи следует учитывать разъяснения Пленума Верховного Суда РФ (Постановление Пленума ВС РФ от 29 мая 2018 г. № 15) по вопросу отличительных признаков трудовых отношений.

Отмечается, что при разрешении споров о признании отношений трудовыми неверно исходить только из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т. п.). Необходимо ориентироваться на суть возникших между сторонами правоотношений.

О наличии трудовых отношений, говорится в документе, может свидетельствовать устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.

ЗАРПЛАТА: НАЧИСЛЕНА, НО НЕ ВЫПЛАЧЕНА

Поскольку основным источником доходов большинства трудоспособного населения является заработная плата, ситуация, складывающаяся в сфере оплаты труда, оказывает доминирующее влияние на уровень жизни населения.

По данным, полученным из прокуратуры Белгородской области в рамках осуществления надзора за соблюдением права граждан в сфере оплаты труда, в 2018 году было выявлено 2515 нарушений закона. В результате принятых мер прокурорского реагирования работникам предприятий-должников выплачена задолженность в размере свыше 120 млн рублей.

Так, в ходе совместной работы аппарата уполномоченного и прокуратуры области в Корочанском районе были восстановлены права 80 работников ООО «Мясо-молочная ферма «Нежеголь», перед которыми имелась задолженность по заработной плате за июль-август 2018 года в сумме 1199 тыс. руб. Директору данного предприятия внесено соответствующее представление, ко-



Содействие занятости граждан, имеющих ограниченные возможности здоровья.
Юрист, работающий у индивидуального предпринимателя

торое рассмотрено и удовлетворено, в суд было направлено 80 исковых заявлений о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы, которые рассмотрены и удовлетворены.

К государственному правозащитнику обращались граждане как с коллективными жалобами, так и с личными. В отчетном году по результатам комплекса принятых мер погашена задолженность по заработной плате и восстановлены права граждан, работающих в ООО «Строитель», ОАО «Ракитянский арматурный завод», АО «Алексеевка ХИММАШ» и др.

Жительница г. Белгорода С. также столкнулась с нарушением своих трудовых прав при увольнении из ООО «Белгородгеология» в связи с сокращением численности или штата работников.

В нарушение трудового законодательства С. не был выплачен средний месячный заработок за второй месяц нетрудоустройства, а также не выплачен средний месячный заработок за третий месяц нетрудоустройства на основании решения Управления по труду и занятости ОКУ «Белго-

родский ЦЗН» и соответствующей справки.

Для устранения нарушений работодателю было выдано предписание произвести начисление и выдать невыплаченный заработок.

В ТИСКАХ БАНКРОТСТВА

Особо острой продолжает оставаться проблема погашения задолженности по заработной плате на предприятиях, которые объявлены банкротами.

Так, ООО «Технологии Белогорья» (г. Алексеевка) прекратило хозяйственную деятельность, имея задолженность по выплате заработной платы за октябрь – декабрь 2017 года на общую сумму 535 тыс. рублей перед 21 уволенным работником.

В соответствии со ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения. Если работник в день увольнения не осуществлял трудовую деятельность, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уво-



Граждане, трудоустроенные по новой профессии, полученной при содействии региональной службы занятости населения

ленным работником требования о расчете. Ничего подобного в данном случае выполнено не было.

Уполномоченный совместно с Алексеевской межрайонной прокуратурой, государственной трудовой инспекцией области провели совместную проверку исполнения трудового законодательства, в результате которой руководителю организации было внесено представление. В мировой суд района были направлены заявления о выдаче судебного приказа о взыскании с работодателя в пользу работников предприятия задолженности по выплате заработной платы, которые были рассмотрены и удовлетворены. В ходе исполнения судебных решений задолженность по заработной плате погашена в полном объеме.

В своих обращениях заявители правомерно, на мой взгляд, ставят под сомнение возможность удовлетворения их требований за счет конкурсной массы, так как их участие по защите своих прав в процедуре банкротства сведено к минимуму. Очевидно, что принятый Федеральный закон от 29

июня 2015 г. № 186-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», направленный на расширение прав работников и установление гарантий реализации своих трудовых прав в процедуре банкротства, реального, действенного улучшения, к сожалению, не принес.

«СВОЕ ДЕЛО» ДЛЯ ИНВАЛИДА

Судя по официальной статистике, картина на рынке труда выглядит почти идиллической: рекордно низкая безработица и средняя зарплата по стране выше 40 тысяч рублей в месяц. Однако эксперты, да и простые граждане, не доверяют официальным цифрам.

По данным официальной службы статистики, в регионах имеется **огромный разброс в зарплатах**. Например, если взять Москву, то номинальная начисленная заработная плата здесь составляет 80 тысяч рублей, тогда как в других регионах Центрального Федерального округа – менее 30 тысяч рублей в месяц. При этом в ближайшее время



Содействие занятости женщин, воспитывающих малолетних детей.
Прием в белгородском центре занятости населения

ситуация может измениться. Из-за начала пенсионной реформы, в рамках которой пенсионный возраст россиян повысился, на рынке труда, естественно, возникнет конкуренция среди опытных кадров предпенсионного возраста и молодых специалистов с потенциалом.

В последнее время увеличилось количество обращений к уполномоченному по правам человека с просьбами помочь в трудоустройстве. Среди ищущих работу много людей среднего возраста, уже имеющих некий опыт работы, однако попавших под сокращение штатов, или те, кому работодатели не продлили контракты, – учителя, медработники, менеджеры среднего звена, бывшие сотрудники районных и сельских администраций. Ситуация достаточно сложная, потому что предлагаемые варианты не всегда по разным причинам устраивают заявителей.

По этим вопросам государственный правозащитник тесно сотрудничает с органами службы занятости населения области, в результате чего стало возможным трудо-

устроить более 81 процента ищущих работу; было создано около 20 тыс. рабочих мест.

В качестве мер, направленных на повышение уровня занятости населения и недопущение кризисных явлений на рынке труда, в регионе реализуется государственная программа «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014–2020 годы», одним из приоритетных направлений которой является профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан. Также в рамках программы реализуются дополнительные мероприятия по трудоустройству инвалидов на созданные оборудованные рабочие места.

В поиске подходящей работы в 2018 году в областную службу занятости Белгородской области обратилось 1037 граждан с инвалидностью, из которых 757 человек трудоустроены; работодателями были созданы 40 специализированных рабочих мест (на условиях компенсации расходов по оборудованию данных рабочих мест), куда устроены инвалиды.



Проведение профессиональной ориентации школьников в ходе выезда мобильного офиса Губкинского городского центра занятости населения. Проведение интерактивной игры «Калейдоскоп профессий»

На оборудованных рабочих местах, например в г. Белгороде, девять граждан, имеющих 2 и 3 группы инвалидности, стали трудиться делопроизводителем, поваром, оператором прачечной, менеджером и др. В ОГБУЗ «Губкинская центральная районная больница» начала свою трудовую деятельность оператор множительных копировальных машин гражданка, имеющая 3 группу инвалидности; в ООО «УПП «Оскольское» (г. Старый Оскол) трудоустроено швеями два человека из этой категории граждан.

Особое внимание в данной работе уделялось развитию самозанятости безработных

граждан с ограниченными возможностями. Преимущественно для молодых инвалидов успешно действует проект «Свое дело» по развитию малого бизнеса.

В 2018 году на конкурсной основе 20 безработных инвалидов начали свою предпринимательскую деятельность. Так, в г. Старый Оскол гражданин открыл цех металлоизделий плазменной резки, в г. Белгороде был реализован проект передвижного мобильного планетария. Кроме того, в Прохоровском и Краснояружском районах открыты кабинеты по оказанию ветеринарных услуг и профессионального медицинского массажа.

ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА СВОЕВРЕМЕННОЕ И ПОЛНОЕ ПОЛУЧЕНИЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ТРУД ПРИ БАНКРОТСТВЕ ПРЕДПРИЯТИЙ



Анатолий Михайлович Чадов,
уполномоченный по правам человека
в Оренбургской области

Органами власти, правоохранительными структурами и уполномоченным по правам человека в Оренбургской области всегда уделялось повышенное внимание вопросам своевременности и полноты выплат заработной платы. Особое внимание уделялось вопросам погашения долгов по зарплате, в том числе на предприятиях-банкротах.

Ваппарат уполномоченного за последние пять лет поступило более 500 обращений о нарушении трудовых прав, 30% которых связано с нарушением работодателем сроков оплаты труда. Анализ жалоб работников предприятий-банкротов позволяет сделать вывод, что наиболее частой проблемой в ходе банкротства является невыплата заработной платы. Сложное финансовое положение на предприятии в один прекрасный момент выливается в невозможность рассчитаться с кредиторами, в том числе с кредиторами по заработной плате (работниками). Срок проведения процедуры банкротства в среднем составляет от 1,5 лет и более. Бывает так, что все это время работники предприятия не могут получить заработанные ими деньги.

Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» не в полной мере соответствует требованиям международного права в части защиты трудовых прав граждан при процедуре банкротства, поставив выплаты арбитражному управляющему в более приоритетное положение, чем требования об оплате труда

лиц, работающих по трудовым договорам.

В соответствии с положениями Закона о банкротстве целью конкурсного производства является соразмерное удовлетворение требований кредиторов. Достижение указанной цели возлагается на конкурсного управляющего, который осуществляет полномочия руководителя должника и иных его органов управления.

Действуя разумно и добросовестно в интересах должника и кредиторов, конкурсный управляющий в силу имеющихся у него полномочий и компетенции должен определить стратегию конкурсного производства в отношении должника, в том числе целесообразность дальнейшего функционирования хозяйствующего субъекта, учитывая, в частности, исключение возможности необоснованного простоя имущества, которое может приносить доход в период осуществления мероприятий по его оценке, подготовке к реализации, наличие объективных предпосылок к продаже предприятия как единого имущественного комплекса либо осуществления

процедуры замещения активов и т. п. В любом случае срок, в течение которого может сохраняться производственная деятельность должника, должен соотноситься с периодом времени, необходимым и достаточным для выполнения эффективным арбитражным управляющим всех предусмотренных законом процедур, направленных на отчуждение принадлежащих должнику объектов в целях проведения расчетов с кредиторами.

Именно поэтому уполномоченный полагает, что добросовестность исполнения обязанностей конкурсным управляющим, решение вопросов о сохранении конкурсной массы и реализации имущества банкрота должны находиться под контролем надзорных органов.

Разрешая вопросы, связанные с нарушением трудовых прав граждан, уполномоченный тесно взаимодействует с органами прокуратуры Оренбургской области, Государственной инспекцией труда, Управлением Федеральной службы судебных приставов, с которыми заключены соглашения о взаимодействии. Данные государственные органы с готовностью сотрудничают в сфере защиты и восстановления законных интересов граждан. Помимо рассмотрения жалоб жителей Оренбуржья на нарушение трудовых прав, уполномоченный и сотрудники его аппарата принимают участие в мероприятиях, призванных объединить усилия органов государственной власти, контрольно-надзорных органов, работодателей и профсоюзов для решения обозначенной проблемы.

Так, в результате совместной слаженной работы уполномоченного, прокуратуры и службы судебных приставов были приняты меры по исполнению судебных решений и погашению задолженности по заработной плате в размере 622 737 рублей по коллективной жалобе работников МУП «Абдулинское».

Принятию последовательных мер до полного восстановления нарушенных прав каждого работника способствует межведомственная рабочая группа по соблюдению законности в сфере трудового законодательства, деятельность которой является эффективным механизмом взаимодействия органов власти, надзорных органов и правозащитных организаций. Активное участие в работе совещаний на правах члена рабочей группы принимает сотрудник аппарата уполномоченного по правам человека в Оренбургской области.

Данная группа создана в мае 2014 года в

целях противодействия правонарушениям и преступлениям в сфере трудового законодательства в Оренбургской области, выработки единых решений, а также создания действенного механизма по защите трудовых прав граждан. Заседания группы проводятся ежеквартально. Вопросы задолженности по заработной плате и оплате труда «в конвертах» стоят на повестке каждого заседания.

Уполномоченный и сотрудники его аппарата активно участвуют в заседаниях группы, формировании плана работы по наиболее актуальным направлениям, совместных проверках работодателей, обмене информации по поступившим обращениям, разработке методических материалов.

Состояние законности в сфере оплаты труда на предприятиях Оренбургской области, находящихся в стадии банкротства, стояло одним из основных на повестке дня межведомственной рабочей группы по соблюдению законности в сфере трудового законодательства в 2018 году. На заседаниях группы заслушиваются отчеты конкурсных управляющих о принимаемых мерах к ликвидации задолженности по заработной плате и вручается прокурорское предостережение о недопущении нарушений в этой сфере. Данные меры давали и продолжают давать положительные результаты.

В 2018 году усилен надзор за соблюдением трудовых прав работников организаций, находящихся на различных стадиях банкротства. В рамках работы межведомственной рабочей группы по соблюдению законности в сфере трудового законодательства в 2018 году заслушивались арбитражные управляющие предприятий, имеющих значительную задолженность по заработной плате в области.

В целях анализа состояния законности в данной сфере, организации и корректировки надзорных мер в органах прокуратуры области налажено поступление информации из Оренбургстата, Государственной инспекции труда в Оренбургской области, министерства труда и занятости населения области, Управления Федеральной налоговой службы России по Оренбургской области, Управления Федеральной службы судебных приставов России по Оренбургской области, Управления Росреестра по Оренбургской области, органов местного самоуправления, правоохранительных органов и иных уполномоченных органов, а также аппарата уполномоченного

по правам человека в Оренбургской области.

При осуществлении мониторинга ситуации, а также для выработки, реализации межведомственных мероприятий также используются резервы созданных в органах прокуратуры области межведомственных рабочих групп.

В ходе проводимого мониторинга установлена задолженность по заработной плате на 76 предприятиях-банкротах, размер которой составил свыше 310 млн руб.

С привлечением специалистов Управления Федеральной налоговой службы России по Оренбургской области и Управления Росреестра по Оренбургской области организованы совместные проверки деятельности арбитражных управляющих.

В целях повышения эффективности работы аппаратом прокуратуры области разработан и направлен на места информационно-методический материал о практике привлечения к ответственности арбитражных управляющих, подготовленный совместно со специалистами Управления Росреестра по Оренбургской области.

Управлению Росреестра поручено незамедлительно информировать прокуратуру при поступлении жалоб на действия арбитражных управляющих предприятий-банкротов, имеющих задолженность.

Также активизировано взаимодействие с Управлением Федеральной налоговой службы (далее – УФНС) по Оренбургской области, которой поручено проведение сверки дел о банкротстве и изучение деятельности арбитражных управляющих на предмет наличия в их действиях признака состава административного правонарушения.

Работа УФНС с должниками начинается с момента возникновения угрозы неплатежеспособности, в том числе со стадии планирования выездных налоговых проверок, и нацелена на определение тех источников дальнейшего погашения задолженности, которые дадут наибольший результат и обеспечат поступление платежей в бюджетную систему Российской Федерации.

Управление ФНС по Оренбургской области сопровождает процедуры банкротства крупных должников.

Если у добросовестного налогоплательщика возникли временные трудности с исполнением своих обязательств перед бюджетом, УФНС России использует механизмы

согласительных процедур, направленные на погашение накопленной налоговой задолженности в рассрочку, сохранение бизнеса и рабочих мест. Так, в 2018 году поступления по согласительным процедурам составили 369 млн рублей, что на 9% больше 2017 года.

Наряду с этим, совместно с УФНС России по области и Управлением Росреестра по области в базовых прокуратурах области проведены практические семинары на тему: «Надзор за исполнением законодательства о несостоятельности (банкротстве) в деятельности арбитражных управляющих предприятий-банкротов, имеющих задолженность по заработной плате. Практика их привлечения к административной ответственности».

В истекшем году по материалам территориальных прокуроров к административной ответственности по ч. 3 ст. 14.13 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях привлечено 8 арбитражных управляющих с назначением наказания в виде предупреждения, 1 – объявлено устное замечание.

В области впервые использована практика применения механизма пересмотра очередности удовлетворения текущих требований кредиторов об уплате задолженности по заработной плате в отношении банкрота – ЗАО «Птицефабрика Восточная». Указанное позволило в 2018 году в полном объеме погасить задолженность по заработной плате на данном предприятии, которая составляла 9810 тыс. руб.

Всего в результате принятых мер в 2018 году на предприятиях-банкротах ликвидирована задолженность по заработной плате на общую сумму более 219 млн руб.

К примеру, из реестра должников-банкротов полностью исключены ЗАО «Птицефабрика Восточная» (9810 тыс. руб.), ООО «ПК Сарепта-ПомидорПром» (4375), ООО «Бугурусланмолоко» (2675), ООО «НПФ «Меридиан» (1668), ООО «Флагман Моторс» (1484), АО «Оренбургнефтехиммонтаж» (1197) и др., частично погашена задолженность в ООО «ГК «Звезда» (2528), ЗАО «Силикатный завод» (8003), ЗАО «ВГРЭ» (2762), ООО «Меридиан» (1300), ООО «Триумф» (1300) и др.

При проведении проверок деятельности арбитражных управляющих аппаратом прокуратуры области прокуроры ориентированы на выявление признаков преднамеренного банкротства организаций.

Так, по постановлению прокурора Ленинского района г. Оренбурга следственными органами в отношении бывшего руководства ООО «ГК «Звезда», находящегося в стадии банкротства и имеющего задолженность по заработной плате (1126 тыс. руб. перед 33 работниками), 11 июля 2018 года возбуждено уголовное дело по признакам состава преступления, предусмотренного частью 1 статьи 195 Уголовного кодекса Российской Федерации. В настоящее время проводится предварительное расследование.

Кроме этого, указанной прокуратурой 6 ноября 2018 года инициирован вопрос о привлечении бывшего руководства ООО «Ангерт», находящегося в стадии банкротства и имеющего задолженность по заработной плате (1393 тыс. руб. перед 20 работниками) к уголовной ответственности по части 1 статьи 195 Уголовного кодекса Российской Федерации.

21 июня 2018 года уполномоченный по правам человека в Оренбургской области в качестве спикера участвовал в работе четвертого открытого форума прокуратуры Оренбургской области по обеспечению законности в сфере труда и занятости населения. С руководителем областной Государственной инспекции труда, министром труда и занятости населения области и председателем Федерации профсоюзов Оренбуржья участники мероприятия обсудили вопросы обеспечения законности в сфере труда и занятости населения, охраны труда, пресечения и предупреждения нарушений прав работников предприятий и организаций области. Особое внимание уделено вопросам погашения задолженности по заработной плате, в том числе на предприятиях-банкротах.

В качестве экспертов в работе форума приняли участие специалисты региональных управлений Росреестра, Федеральной налоговой службы, Федеральной службы судебных приставов, отделений Пенсионного фонда, Фонда социального страхования, руководители территориальных центров занятости населения, профсоюзные лидеры различных отраслей, общественники.

Уполномоченный считает, что именно в результате принятия упреждающих мер силами всех заинтересованных ведомств и структур, усиления прокурорского надзора и личного контроля прокуроров районов за деятельностью арбитражных управляющих предприятий-банкротов удалось переломить негативную тенденцию роста официально зарегистрированной задолженности по заработной плате в регионе, на 1 января 2019 года она составила 9 млн руб. в 6 организациях.

Кроме того, и сами арбитражные управляющие стараются выплатить задолженность по заработной плате, для того чтобы избежать проблем при завершении процедур несостоятельности в арбитражном суде, многочисленных проверок их деятельности государственными и муниципальными органами, большого общественного резонанса и для того, чтобы не нанести урон своей репутации.

Принимая во внимание вышеизложенное, уполномоченный выражает надежду, что внедрение вышеприведенной практики взаимодействия и усиление контроля над конкурсными управляющими позволят эффективно и оперативно решать проблемные вопросы работников предприятий-банкротов.

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН В ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ



Надежда Александровна Егорова,
уполномоченный по правам человека
в Тверской области

Вопросы занятости и соблюдения трудовых прав являются одними из основополагающих в жизни человека, поскольку с правом на труд связана не только профессиональная самореализация личности, но и его благосостояние, и, как следствие, уровень жизни.

Тематика поступающих к уполномоченному обращений о нарушениях трудовых прав граждан касается невыплаты заработной платы, порядка оформления трудовых договоров, вопросов исчисления рабочего времени и времени отдыха, применения дисциплинарных взысканий, законности увольнений, возможности трудоустройства и др. Поднятые в обращениях граждан вопросы, как правило, носят системный характер.

В 2018 году нарушения трудового законодательства в Тверской области в основном касались оплаты труда. Вместе с тем, по данным Государственной инспекции труда в Тверской области, на 1 января 2019 года общая задолженность по заработной плате в Тверской области снизилась по сравнению с предыдущим годом и составила 142 926,43 тыс. руб. (на 1 января 2018 года – 157 684 тыс. руб.). Следует отметить, что одной из основных проблем, отрицательно влияющих на погашение задолженности по заработной плате как в Тверской области, так и во многих других субъектах Российской Федерации, является то, что ее большая часть приходится на организации, находящиеся в стадии банкрот-

ства либо ликвидации. На протяжении многих лет говорится о необходимости внесения изменений в законодательство Российской Федерации в части исполнения требований о взыскании задолженности по заработной плате при введении в отношении должника – юридического лица процедур банкротства. Уполномоченный убежден, работу по изменению законодательства о банкротстве в части очередности взыскания долгов по заработной плате необходимо продолжать.

По состоянию на 1 января 2019 года численность граждан, состоящих на учете в центрах службы занятости Тверской области в целях поиска подходящей работы, составила 5090 человек (на 1 января 2018 года – 6722), при этом заявленная работодателями потребность в работниках на 9,9% больше, чем на 1 января 2018 года. В основном требуются специалисты с высшим образованием, средним и начальным профессиональным образованием. Наибольшая потребность в рабочих кадрах присутствует в бюджетной сфере и в обрабатывающей промышленности.

С целью мониторинга ситуации по соблюдению трудовых прав жителей Тверской об-



Посещение уполномоченным ГКУ «Центр занятости населения» города Твери, май 2018 года

ласти в 2018 году уполномоченный посетил Центры занятости населения многих муниципальных образований Тверской области. В ходе встреч со специалистами и посетителями было установлено, что основной проблемой в поиске подходящей работы остается невысокий уровень предлагаемой работодателями заработной платы.

Регулярно уполномоченный выносит рекомендации Главному управлению по труду и занятости населения Тверской области, Государственной инспекции труда в Тверской области, направленные на совершенствование подходов к защите прав граждан в указанной сфере. К сожалению, ситуация кардинально не меняется. Гарантии защиты трудовых прав граждан напрямую зависят от состояния экономики региона, в котором они проживают, способности работодателей нести ответственность за трудоустроенных на их предприятиях людей, возможностей совершенствования законодательства.

При посещении центров занятости населения в муниципальных образованиях Тверской области уполномоченным было отмечено, что большие трудности в поиске работы испытывают лица, освобожденные из мест лишения свободы. В ходе проведения в исправитель-

ных учреждениях региона социологического исследования (опрошены 286 человек) было выявлено, что важнейшей мерой социальной адаптации, по мнению 70% опрошенных осужденных, должна стать помощь в трудоустройстве. В настоящее время в Тверской области проводится работа по квотированию рабочих мест для данной категории граждан, однако их явно недостаточно. (По информации Главного Управления по труду и занятости населения Тверской области, в Центральном федеральном округе квотирование для бывших осужденных осуществляется еще лишь в трех субъектах — это Липецкая, Рязанская, Смоленская области, в Курской области осуществляется резервирование рабочих мест для граждан, освобожденных из мест лишения свободы.) В связи с чем в 2018 году по указанной теме уполномоченным была проведена большая аналитическая работа. По вопросам ресоциализации осужденных и, в первую очередь, их трудоустройству, уполномоченным был проведен анализ законодательства и правоприменительной практики, состоялось заседание Экспертного совета, подготовлен и издан специальный доклад. Одними из основных рекомендаций уполномоченного стали:

- составить перечень наиболее востребованных на рынке труда профессий, в соответствии с которым организовывать профессиональное обучение осужденных в исправительных учреждениях региона, рассмотреть возможность получения образования в дистанционной форме;

- проводить работу по квотированию рабочих мест для данной категории граждан с учетом полученного ими в период отбывания наказания профессионального образования, в том числе работу с работодателями на предмет повышения привлекательности предлагаемых вакансий;

- в соответствии с полученными из исправительных учреждений уведомлениями заблаговременно организовывать индивидуальную работу по подбору рабочих мест для лиц, освобождающихся из мест лишения свободы;

- разработать программу профессиональной переподготовки для адаптации женщин, освободившихся из мест лишения свободы.

По результатам рассмотрения рекомендаций спецдоклада уполномоченного губерна-

тором Тверской области было дано поручение Главному управлению по труду и занятости населения Тверской области усилить работу по квотированию рабочих мест для лиц, освобожденных из мест лишения свободы.

В декабре 2018 года на заседании постоянно действующего Координационного совещания по обеспечению правопорядка в Тверской области при губернаторе Тверской области был рассмотрен вопрос эффективности деятельности УФСИН по обеспечению правопорядка в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы. По итогам заседания были приняты решения, включающие предложения уполномоченного, направленные на повышение уровня трудоустройства осужденных после освобождения из мест лишения свободы.

Уполномоченным была выпущена «Памятка для лиц, освобождающихся из мест лишения свободы», в том числе содержащая рекомендации по трудоустройству, большая часть тиража которой была передана в исправительные учреждения Тверской области для распространения среди осужденных.

ПЛАТЯТ МАЛО И В «КОНВЕРТАХ». ОПЫТ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ И ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН В АЛТАЙСКОМ КРАЕ



Борис Владимирович Ларин,
уполномоченный по правам человека
в Алтайском крае

В 2018 году к уполномоченному по правам человека в Алтайском крае поступило 72 жалобы по вопросам невыплаты или несвоевременной выплаты заработной платы, нарушения прав работников при увольнении. Большинство из них о невыплате заработной платы работникам, осуществлявшим трудовую функцию без оформления трудового договора.

Согласно данным Пенсионного фонда Российской Федерации, по итогам прошлого года уровень «теневой» занятости в Алтайском крае достаточно высок. Только 44 % (это 536 тысяч человек) от всего числа трудоспособного населения работают официально, еще 4 % (около 47 тысяч) жителей края имеют статус самозанятых и занимаются индивидуальной трудовой деятельностью или частной практикой.

Неформальная занятость выражается в несоблюдении трудовых прав работников и отсутствии социальных гарантий, в том числе на своевременную и полную оплату труда, существовании «серых схем», расчетов в наличной форме, оформлении трудовых отношений договорами гражданско-правового характера, уклонении от уплаты страховых взносов. Работники неформального сектора, на первый взгляд, получают финансовое преимущество в виде

того, что неуплаченные налоги остаются у них, но при этом сталкиваются с ущемлением своих социально-трудовых прав.

Соглашаясь работать неформально, работник рискует получать заниженную оплату труда, не получить заработную плату в случае любого конфликта с работодателем, отпускные (или вовсе не пойти в отпуск), получить отказ в оплате листка нетрудоспособности, пособия по безработице в полном объеме. Он может полностью лишиться социальных гарантий, предусмотренных трудовым договором (пособие по уходу за ребенком, выходные пособия в случае увольнения по сокращению штатов и др.), не получить расчет при увольнении. Кроме того, с зарплаты работника не будут производиться пенсионные отчисления.

Неформальная занятость ведет к недоимкам налогов, страховых выплат, ограничивая возможность развития государствен-

ной социальной политики. Использование неформальной занятости имеет негативное влияние не только на экономику страны, но и на самих работодателей, так как нарушаются принципы конкуренции в бизнесе, добросовестные работодатели оказываются в менее выгодном финансово-экономическом положении.

Разрешению конкретных проблем с выплатой заработной платы способствует рассмотрение уполномоченным жалоб граждан.

Несколько лет жительницы города Барнаула Ф. и С. проработали в ООО «Мезозеститик». Уполномоченный выяснил, что трудовые договоры с ними не были заключены, а заработная плата не выплачивалась целый год. Муниципальная рабочая группа мер по обращениям не приняла. Уполномоченный обратился в Государственную инспекцию труда в Алтайском крае и предложил рассмотреть доводы заявителей совместно, с выездом на место. На предприятии состоялась встреча с руководителем, осмотрен цех, где работали люди. По итогам проверки работодатель был вынужден встретиться с бывшими сотрудниками и выплатить заработную плату в размере 120 000 руб.

Житель Косихинского района Ф. работал водителем в городе Барнауле, но после увольнения окончательного расчета не получил. Факт работы подтверждался путевыми листами, однако директор предприятия отрицал факт трудовых отношений. К сожалению, истина в деле до сих пор не установлена. Обращение остается на контроле, запрос о проведении проверки направлен в районную прокуратуру.

Такие обращения не единичны. Они поступают не только к уполномоченному, но и во многие инстанции, прежде всего в надзорные органы.

Работу по легализации трудовых отношений осуществляет Государственная инспекция труда в Алтайском крае, с которой уполномоченным заключено соглашение о сотрудничестве и совместной деятельности, налажен тесный контакт.

На основании сведений, полученных в рамках межведомственного взаимодействия от уполномоченного, территориальных федеральных органов исполнительной власти, муниципалитетов и граждан, Государственная инспекция труда в Алтайском

крае осуществляет внеплановые проверки в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

В ходе проведенных в 2018 году проверок инспекторы труда выявили 483 нарушения, связанные с оформлением трудовых отношений (что составляет 15% от числа всех выявленных нарушений).

В Правительстве Алтайского края в целях обеспечения исполнения поручения заместителя Председателя Правительства Российской Федерации О. Ю. Голодец от 15 марта 2017 г. № ОГ-П12-1475 создана Краевая рабочая группа по снижению неформальной занятости в Алтайском крае. В ее состав входит уполномоченный, который регулярно принимает участие в ее работе.

Правительством Алтайского края ведется работа, направленная на снижение неформальной занятости. Актуализирован и реализуется межведомственный план мероприятий, направленных на снижение неформальной занятости, легализацию заработной платы в Алтайском крае на 2019–2021 годы. Проводятся заседания краевой рабочей группы по снижению неформальной занятости в Алтайском крае и территориальных рабочих групп по снижению неформальной занятости. Разработан и реализуется совместный план информационного сопровождения мероприятий по снижению неформальной занятости в Алтайском крае на 2018–2020 годы, согласно которому проводится информационная кампания о негативных последствиях неформальной занятости для работника и работодателей. Реализуется проект повышения социальной ответственности работодателей на рынке труда, в том числе путем присоединения работодателей к действующим региональным, отраслевым и территориальным соглашениям. Организована работа телефона доверия по обращениям граждан о фактах неформального трудоустройства.

За 2017–2018 годы удалось легализовать трудовые отношения с 41,5 тыс. работниками и 3,5 тыс. индивидуальными предпринимателями.

В целом благодаря проводимой работе с 2015 года в крае легализовано порядка 109 тыс. трудовых отношений.

Наибольшую долю из числа легализованных составляют работники, занятые в организациях оптово-розничной торговли, ремонта транспортных средств (30,8 %), в сельском хозяйстве (24,0 %) и обрабатывающем производстве (10,4 %).

В администрации города Барнаула, в городах и районах Алтайского края сформированы и действуют рабочие группы по регулированию выплаты заработной платы.

В городе Барнауле, в силу ограниченности полномочий органов местного самоуправления в сфере борьбы с неформальной занятостью и выплатой заработной платы «в конверте», основным методом работы явилась информационная кампания, направленная на повышение правовой культуры населения и формирование негативного отношения общества к данным явлениям. Организована работа «горячей линии» по легализации трудовых отношений и заработной платы, где консультацию по вопросам соблюдения трудового законодательства только в 2018 году получили более 180 работников. После этого 29 обращений были рассмотрены на заседаниях рабочей группы по регулированию выплаты заработной платы с приглашением работодателей. Информация о работе телефона «горячей линии» ежегодно размещалась на билбордах по основным магистралям города Барнаула.

Деятельность рабочей группы осуществляется в регулярном режиме. В 2018 году проведено 21 заседание, рассмотрено состояние социально-трудовой сферы в 282 организациях города. В результате почти шести тысячам человек заработная плата повышена. Средний темп роста заработной платы составил 153%. Нарушения трудового законодательства устранены в отношении 33,7 тыс. человек.

Проблема невыплаты заработной платы стала не только основанием для проведения органами власти проверок, но и темой специальных рабочих совещаний. Так, в Алтайском краевом союзе организаций профсоюзов в октябре 2018 года состоялся круглый стол по теме: «Неформальная занятость в Алтайском крае и пути

ее снижения». В заседании принял участие уполномоченный, который выступил с информацией о проблемах в сфере трудовых правоотношений, поднимаемых гражданами в обращениях.

Представители органов исполнительной власти, объединений работодателей, органов надзора и контроля в области труда, отраслевых профсоюзов рассказали о проделанной работе по защите прав работников на получение заработной платы и отметили отсутствие эффективного законодательного механизма воздействия на недобросовестных работодателей, не заключающих трудовые договоры с работниками и выплачивающих заработную плату в «конверте».

Аналогичное мероприятие с участием уполномоченного состоялось в Алтайском краевом Законодательном Собрании в феврале 2019 года.

Несмотря на выработанный алгоритм работы и достигнутые результаты по снижению неформальной занятости существует ряд проблем, усложняющих проводимую работу и связанных с проблемами в правовом регулировании трудовых отношений.

Так, отсутствуют федеральный закон о неформальной занятости и законодательное закрепление полномочий на уровне органов местного самоуправления по осуществлению проверок соблюдения норм трудового законодательства (согласно п. 7 Приказа Минтруда от 30 октября 2012 г. № 354н, осуществлять проверки могут только уполномоченные лица Роструда и его территориальные органы). Отсутствует возможность контроля и оценки результата работы, так как большинство работодателей, ссылаясь на статью 7 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152 «О персональных данных», отказываются предоставлять персональные данные о своих работниках. Низкие штрафы за нарушение трудового законодательства не способствуют предупреждению правонарушений в сфере труда.

По мнению уполномоченного, решение вышеперечисленных проблем позволит повысить результативность проводимой работы и ответственность работодателей за нарушение трудового законодательства.

ОТ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ К НОВОМУ КАЧЕСТВУ ЖИЗНИ. О РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ТРУД ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В ПЕРМСКОМ КРАЕ



Павел Владимирович Миков,
уполномоченный по правам человека
в Пермском крае



Елена Валерьевна Нелюбина,
ведущий консультант отдела по
защите прав и свобод граждан
аппарата уполномоченного
по правам человека в Пермском крае

В 2008 году Россия присоединилась к Конвенции о правах инвалидов.

И вот это десятилетие присоединения к Конвенции дает нам возможность оглянуться на то, какой путь был пройден, понять, насколько мы приблизились к международным стандартам в сфере обеспечения прав и защиты людей с инвалидностью, понять дальнейшие перспективы государственной политики по созданию комфортной среды и для максимального выполнения всех стандартов по обеспечению прав людей с инвалидностью. Лица, признанные недееспособными в силу психического расстройства, имеют право трудиться.

Действующее законодательство в сфере трудовых отношений специально не регулирует порядок заключения и расторжения трудовых договоров с совершеннолетними недееспособными гражданами. В то же время законодательство не запрещает заключение

трудовых договоров с совершеннолетними лицами, признанными в установленном порядке недееспособными. Так, в соответствии со ст. 20 ТК РФ сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Причем работником признается любое физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

К трудовым отношениям не применяются положения гражданского законодательства, касающиеся ничтожности сделок, совершенных недееспособным гражданином.

Лица с ментальными особенностями здоровья имеют право на труд. При этом право на труд включает в себя не только право на получение профессионального обучения и ориентации, но и право зарабатывать себе на жизнь трудом, который такое лицо свободно выбрало или на который свободно согласилось.



На территории Пермского края реализуются проекты, направленные на адаптацию и социализацию инвалидов, включение их в обычную жизнь, профессиональное образование. Это, например, такие проекты, как «Сопровождаемое проживание», «Смогу жить сам», инклюзивное обучение, открытие учебных мастерских.

Уполномоченный по правам человека в Пермском крае оказывает активную поддержку реализации данных проектов.

В 2018 г. в рамках участия в пилотном проекте по реализации новой модели работы психоневрологических интернатов (далее – ПНИ) на территории края начала внедряться технология «Сопровождаемое проживание».

Был принят Стандарт услуг по сопровождаемому проживанию, предусматривающий 2 вида сопровождения – постоянное и периодическое. Разработаны критерии отбора инвалидов и оценки потребности в объеме сопровождения:

- способность самостоятельного выполнения бытовых, социально-коммуникативных действий;
- особенности заболевания;
- личная мотивация.

Во всех ПНИ проведен анализ потенциальных участников технологии «Сопровождаемое проживание». По итогам проведения анализа выявлено 87 потенциальных участников из 4607 клиентов (4%).

Для апробации сопровождаемого про-

живания определены пилотные площадки, созданы 8 «тренировочных квартир» и «общежития» для организации 2 видов сопровождения.

В рамках технологии «Сопровождаемое проживание» подведомственным учреждениям Министерства социального развития Пермского края выделены субсидии для приобретения и установки оборудования, бытовой техники, мебели, компьютерной техники, а также приобретения материальных запасов мягкого инвентаря, кухонной посуды и кухонного инвентаря, санитарно-гигиенических и прочих средств для организации учебного и самостоятельного проживания.

В 2017 г. получил старт проект по сопровождаемому проживанию «Смогу жить сам».

Реализация проекта стала возможна благодаря совместным усилиям уполномоченного по правам человека в Пермском крае, Министерства социального развития Пермского края, благотворительного фонда «Социальная деревня “Светлая” для людей с ограниченными возможностями» и АО «СтройПанельКомплект».

Проект предполагает обучение людей с инвалидностью необходимым бытовым навыкам, в том числе приготовлению пищи, походам в магазин, оплате коммунальных услуг, взаимодействию с окружающими. Трехкомнатная учебная квартира в Жилом комплексе «Медовый», предоставленная АО «СтройПанельКомплект», передана в безвоз-



мездное пользование Благотворительному фонду «Социальная деревня “Светлая” для людей с ограниченными возможностями». Квартира оборудована всем необходимым. Подобраны участники, составлена программа обучения. Занятия проходят под руководством специалистов.

Проект «Смогу жить сам» по сопровождаемому проживанию является частью пилотного проекта по отработке системы комплексной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов, который реализуется в Пермском крае.

Оба проекта по сопровождаемому проживанию являются ступенью к дальнейшей социализации инвалидов, обучению их трудовым навыкам, получению профессии и трудоустройству.

В соответствии с ч. 3 ст. 5 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» детям-инвалидам, инвалидам в Пермском крае, как и другим гражданам, гарантируются общедоступность и бесплатность образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования, среднего профессионального образования, а также на конкурсной основе бесплатность высшего образования, если образование данного уровня гражданин получает впервые.

Профессиональное обучение лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в 23 государственных профессиональных образовательных учреждениях, подведомственных Министерству образования и науки Пермского края и реализующих основные программы профессионального обучения, а также в 9 филиалах данных учреждений.

Инвалиды могут получить профессиональное обучение по 30 различным профессиям (каменщик, обувщик по ремонту обуви, оператор швейного оборудования, переплетчик, повар, штукатур, маляр, садовник, тракторист и другие). При выборе направления подготовки (профессии или специальности) для лиц, имеющих статус «инвалид», ограничением является здоровье, то есть инвалид может выбрать любую профессию или специальность, реализуемую в профессиональных образовательных учреждениях Пермского края, если ему это позволяет состояние здоровья.

На базе Пермского техникума отраслевых технологий открыты учебные мастерские для обучения молодых инвалидов с ментальными нарушениями.

Проект реализуется на территории Пермского края Благотворительным фондом «Социальная деревня “Светлая” для людей с ограниченными возможностями» при поддержке Министерства образования и науки Пермского края, а также при содействии уполномоченного по правам человека в Пермском крае.

В мастерских ведутся занятия по ткачеству и изготовлению изделий из бересты. У всех участников проекта «Учебные мастерские» появилась возможность попробовать себя и в ткачестве, и в берестяном деле. Цель пробных занятий — знакомство с ремеслами, формирование групп, участников обучения. Руководитель Благотворительного фонда «Социальная деревня “Светлая” для людей с ограниченными возможностями» Светлана Калина подчеркивает, что обучение инвалидов традиционным ремеслам не только будет способствовать развитию и реабилитации, но и поможет обрести профессию, с помощью которой молодые инвалиды смогут себя обеспечить.

В Пермском крае благодаря общественным инициативам каждый год открываются новые возможности для людей с инвалидностью. По мнению уполномоченного по правам человека в Пермском крае, открытие учебных мастерских в Перми — это еще один важный шаг в создании современной комплексной модели реабилитации и повышения качества жизни молодых людей с инвалидностью.

Федеральное казенное профессиональное образовательное учреждение «Кунгурский техникум-интернат» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее — Техникум-интернат) создает специальные условия для получения среднего профессионального образования студентами с ограниченными возможностями здоровья.

Подобного рода учебных заведений в России — 11, в их число входит техникум, который расположен в п. Садогадное Кунгурского района Пермского края.

В Техникуме-интернате обучаются лица, «имеющие основное общее, среднее общее образование с ограниченными возможно-



стями здоровья (физические лица, имеющие недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтвержденные психолого-медико-педагогической комиссией и препятствующие получению образования без создания специальных условий) и (или) граждане, являющиеся детьми-инвалидами, инвалидами детства, инвалидами в возрасте от 15 лет и старше, имеющие заключение Бюро медико-социальной экспертизы об инвалидности и возможности обучаться, а по окончании трудиться по избранной специальности» (п. 4.3 Устава Техникума-интерната).

В 2015 г. Благотворительный фонд «Дедморозим» начал реализацию проекта «Вернуть будущее». Первыми участниками проекта стали пять ребят с ментальной инвалидностью, проживающих в психоневрологических интернатах Пермского края. В Техникуме-интернате такие студенты обучаются впервые.

В сентябре 2015 г. они начали двухгодичное обучение по специальности «Садовник», параллельно с обучением шла процедура восстановления дееспособности. Затем четверо продолжили образование по профессии «Рабочий зеленого хозяйства».

Ввиду положительных результатов профессиональной подготовки недееспособных инвалидов руководители психоневрологических интернатов и Министерство социального развития Пермского края продолжили сотрудничество с Техникумом-интернатом.

Например, в Еловском психоневрологическом интернате — филиале Государственного бюджетного учреждения Пермского края «Чайковский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее — Еловский ПНИ, Чайковский ДИПИ) был заключен трехсторонний договор между Чайковским ДИПИ, Благотворительным фондом «Дедморозим» и Кунгурским техникумом-интернатом об об-

учении по профессиональным программам среднего профессионального образования. Если в 2015-2016 учебном году из Еловского ПНИ в Техникуме-интернате обучалось 3 человека, то в 2016-2017 учебном году — уже 5 студентов. В 2018-2019 учебном году получать профессию направлено 2 человека.

«Как показала практика, наш выбор был правильным, и на сегодняшний день мы видим, что возможности получения не только дошкольного, но и общего образования на принципах инклюзивности реализуются в профессиональном образовании. Если говорить о возможностях получения профессионального образования людьми с инвалидностью у нас в краевых учреждениях, то опять же за это время произошло значительное увеличение направлений профессиональной подготовки по специальностям, которые могут получать молодые люди с инвалидностью или с ограниченными возможностями здоровья. Появилась практика профессионального обучения выпускников интернатов, детей с умственной отсталостью. И, казалось бы, «неперспективные дети», у которых путь был начертан исключительно, по достижении 18 лет, во взрослые дома-интернаты, с этой колеи сошли. И теперь у них есть возможность попробовать выстроить жизнь как-то иначе», — подчеркивает краевой омбудсмен.



ЗАЩИТА ПРАВ ГРАЖДАН ПРИ УКЛОНЕНИИ РАБОТОДАТЕЛЯ ОТ ОФОРМЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ



Валентина Тадеевна Броневиц,
уполномоченный по правам человека
в Камчатском крае

С целью содействия гражданину в собирании доказательств, подтверждающих факт трудовых отношений, назрела необходимость изменения федерального законодательства в части расширения полномочий и прав государственных инспекторов труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства. Следует предоставить им возможность участвовать в индивидуальных трудовых спорах, не подменяя при этом деятельность комиссии по трудовым спорам и суд.

В октябре 2018 г. к уполномоченному обратились восемь граждан Российской Федерации, проживающих в Республике Тыва, по вопросу о нарушении норм трудового законодательства. Уполномоченный и сотрудник его аппарата выехали в закрытое административно-территориальное образование (далее – ЗАТО) г. Вилючинска Камчатского края для приема граждан по указанным жалобам. Были приняты все восемь граждан, а также были заслушаны объяснения представителя строительной организации, в которой, со слов заявителей, они работали.

Люди жаловались, что некий гражданин, фамилию которого они не знали и называли его только по имени, для работ на строительных объектах в г. Вилючинске приглашал их от имени строительной организации. Этот неизвестный гражданин обещал выплачивать зарплату от 100 до 200 тыс. в месяц, оплатить проезд до г. Вилючинска. Однако по прибытии работников в г. Вилючинск, где они были заселены в общежитие, трудовые договоры с ними не были заключены, заработная плата выплачивалась в размере не более 50 тыс. рублей (за тяжелые строительные работы с бетоном). При отказе от работы за обещанное вознаграждение работники выслушивали угрозы

от представителя строительной компании, которого они также знали только по имени, о прекращении выдачи денег на питание и выдворении из ЗАТО г. Вилючинска за нарушение пропускного режима.

Уполномоченный направил запрос в Государственную инспекцию труда в Камчатском крае и Военную прокуратуру Вилючинского гарнизона-зона.

По информации Военной прокуратуры Вилючинского гарнизона, «Федеральным государственным унитарным предприятием (далее – ФГУП) “Главное военно-строительное управление № 4” во исполнение 2 государственных контрактов на строительство и реконструкцию объектов Минобороны России заключены договоры субподряда с ООО “СМУ «Фронт Инжиниринг»” на выполнение строительно-монтажных работ на объектах строительства. В свою очередь, ООО “СМУ «Фронт Инжиниринг»” по каждому из объектов также заключены договоры субподряда с ООО “Строительное управление зданий и сооружений” (далее – ООО “СУЗС”).

Установлено, что ООО “СУЗС” на момент заключения договоров субподряда не имело в своем штате необходимого количества работников для выполнения взятых на себя обязательств, в связи с чем в 2017–2018 годах на

интернет-сайтах были размещены объявления о приеме на работу вахтовым методом в ООО «СУЗС» работников строительных специальностей.

Соискателей приглашали за свой счет приехать в г. Москву для заключения трудового договора, откуда отправляли в Камчатский край самолетом, билеты приобретались работодателем.

Однако по прибытии работников в г. Москву, вопреки требованиям Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), трудовые договоры последним не выдавались, с некоторыми работниками трудовые договоры не заключались вовсе. При этом в трудовых договорах указывалась заработная плата в размере 7–13 тыс. рублей, а остальную часть заработной платы работникам обещали выплачивать «в конверте».

Как пояснили все опрошенные работники, выдача заработной платы в Обществе организована на принципе «двойной бухгалтерии»: часть заработной платы в размере около 15–20 тыс. рублей перечисляется работникам на банковские карты, остальная заработная плата выдается в наличной форме под расписку в ведомости. При этом расчетные листы работникам не выдаются, в результате чего последние не осведомлены о фактическом размере своей заработной платы, о размере отчислений в Пенсионный фонд Российской Федерации, о периодах работы, за которые осуществляются выплаты.

О вышеизложенных фактах в соответствии с п. 1 приказа Генерального прокурора Российской Федерации от 7 мая 2008 г. № 84 проинформирован прокурор ЗАТО г. Вилючинска в целях принятия мер прокурорского реагирования в рамках предоставленной компетенции».

По информации Государственной инспекции труда в Камчатском крае, в связи с тем, что предполагаемым работодателем жителей Республики Тыва являлось ООО «Строительная компания «А-2», зарегистрированное по адресу: 660043, Красноярский край, г. Красноярск, Караульная улица, д. 48, кв. 234, а также ООО «Терра», зарегистрированное по адресу: 660111, Красноярский край, г. Красноярск, Кразовская улица, д. 11, корпус «Г», обращение граждан перенаправлено по принципу территориальности для рассмотрения в Красноярский край.

В свою очередь, прокуратура Советского района Красноярского края в своем ответе со-

общила гражданам, что «в соответствии со ст. 15 и 16 ТК РФ документом, определяющим статус работника и влекущим трудовые отношения, является трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем. В силу ст. 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. В этом случае работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Ввиду того, что трудовые отношения между заявителями и ООО «Терра» надлежащим образом не оформлены, изучением представленной кадровой и бухгалтерской документации не подтверждено исполнение вами трудовой функции, достаточных данных, свидетельствующих о наличии возникших трудовых правоотношений, между сторонами не имеется.

Согласно ст. 391, 392 ТК РФ работник вправе обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора (установлением отношений трудовыми) в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В этой связи вы вправе самостоятельно обратиться в суд с иском о защите трудовых прав, установлении факта трудовых отношений и выплате задолженности по заработной плате».

В итоге уполномоченный вынужден был обратиться в ООО «Строительная компания «А-2», с которым граждане фактически состояли в трудовых отношениях, с рекомендацией оформить трудовые отношения, произвести уплату страховых взносов, внести записи в трудовые книжки.

Также уполномоченный разъяснил гражданам, что до выезда в другие регионы для выполнения различных работ в их интересах предварительно подписывать трудовой договор. В отсутствие трудового договора обязанность доказывания факта трудовых отношений лежит на работнике. Доказательствами фактов трудовых отношений с работодателем могут являться различные письменные доказательства, например оформленный пропуск на территорию работодателя, журнал регистрации прихода-ухода работников на работу, графики работы (сменности), графики отпусков, документы о направлении работника в командировку, о возложении на работника обязанностей по обеспечению пожарной безопасности, договор о полной материальной ответственности

работника, расчетные листы о начислении заработной платы, ведомости выдачи денежных средств, сведения о перечислении денежных средств на банковскую карту работника, документы хозяйственной деятельности работодателя: заполняемые или подписываемые работником товарные накладные, счета-фактуры, копии кассовых книг о полученной выручке, путевые листы, заявки на перевозку груза, акты о выполненных работах, журнал учета посетителей, переписка сторон спора, в том числе по электронной почте, документы по охране труда: журнал регистрации и проведения инструктажа на рабочем месте, удостоверения о проверке знаний требований охраны труда, направление работника на медицинский осмотр, акт медицинского осмотра работника, карта специальной оценки условий труда, а также свидетельские показания, аудио- и видеозаписи и иные доказательства.

Уполномоченный отмечает, что в соответствии со ст. 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами. Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора. Статьями 356, 357 ТК РФ урегулированы полномочия и права государственных инспекторов труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Выполняя функцию по надзору и контролю за работодателями, Государственная инспекция труда выявляет правонарушения, но не решает трудовые споры, так как не является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и не может его заменить.

В рамках предоставленных полномочий Государственная инспекция труда проводит выездную документарную проверку предполагаемого работодателя. Выяснив, что документы, подтверждающие факт трудовых отношений между работодателем и гражданами (приказы о приеме на работу, трудовые договоры, таблицы учета рабочего времени и т. п.), отсутствуют, она констатирует, что установить нарушения трудового законодательства не представляется возможным. При этом согласно ч. 23 ст. 19.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания государственного инспектора труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 30 тыс. до 50 тыс. рублей или дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 30 тыс. до 50 тыс. рублей; на юридических лиц – от 100 тыс. до 200 тыс. рублей. Иными словами, если представитель работодателя не отвечает на телефонные звонки, отсутствует на работе в назначенное время, то собрать необходимые доказательства, находящиеся у работодателя, невозможно. И ему в этом случае грозит лишь административный штраф (дисквалификация обычно применяется при неоднократных нарушениях).

Если все же уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора установлено, то в ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ предусмотрено наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 тыс. до 20 тыс. рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 5 тыс. до 10 тыс. рублей; на юридических лиц – от 50 тыс. до 100 тыс. рублей.

Уполномоченный отмечает, что в сложившейся ситуации применяемых мер административной ответственности к работодателю явно недостаточно.

В связи с распространенностью подобных случаев уклонения работодателя от оформления трудовых отношений ситуация в стране перешла в разряд довольно серьезных проблем, требующих консолидированного решения всех заинтересованных ведомств.

Уполномоченный по правам человека в Камчатском крае в качестве одного из средств решения обозначенной проблемы предлагает с целью содействия гражданам в собирании доказательств, подтверждающих факт трудовых отношений, несмотря на отсутствие должной осмотрительности со стороны самих граждан, расширить полномочия и права государственных инспекторов труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, предоставив им возможность участвовать в индивидуальных трудовых спорах, не подменяя при этом деятельность комиссии по трудовым спорам и суд.

К ВОПРОСУ О ПРОБЛЕМАХ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ КАДРОВ И ПУТЯХ ИХ РЕШЕНИЯ



Валерий Федорович Левин,
уполномоченный по правам человека
в Республике Мордовия



Алена Юрьевна Бирюкова,
студентка 2 курса юридического
факультета ФГБОУ ВО «Мордовский
государственный университет
им. Н. П. Огарева»

В качестве предисловия хотелось бы отметить, что любая компания либо предприятие всегда стремятся к подбору самых квалифицированных специалистов и проводят самый тщательный отбор кандидатов на занятие той или иной должности.

Достаточно злободневной проблемой в настоящее время, носящей социальный характер на рынке труда, является сложность в поиске первой работы для молодых специалистов, начинающих свою карьеру.

Возрастные рамки социально-демографической группы, называемой молодежью, выделить сложно. К молодым людям условно относят лиц от 14 до 30 лет.

Конвенцией Международной организации труда от 25 июня 1958 г. № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий», ратифицированной нашей страной, дается такое понятие, как дискриминация. Термин «дискриминация» включает:

а) всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических

убеждений, иностранного или социального происхождения, приводящие к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;

б) всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящие к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, определяемое соответствующим членом по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.

В Конституции Российской Федерации (статья 19) указано, что государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, а также других обстоятельств, а также в части 1 статьи 3 закреплено право на свободу труда.

Частью 4 статьи 3 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) опреде-

ляется порядок защиты нарушенного права при дискриминации в сфере труда. В качестве органов, призванных осуществлять защиту в указанных случаях, определены органы федеральной инспекции труда и (или) суд. С заявлением в эти органы может обратиться лицо, которое считает, что оно подверглось дискриминации в сфере труда. Такое лицо вправе требовать восстановления нарушенных прав, а также возмещения материального вреда и компенсации морального вреда.

Таким образом, все важные положения вышеуказанной Конвенции нашли отражение в российском национальном законодательстве.

Законодательное запрещение дискриминации в сфере труда состоит в том, чтобы все граждане имели равные возможности в осуществлении своих способностей к труду. Так, при заключении трудового договора должны учитываться только деловые качества работника.

Провозглашаемая Конституцией РФ свобода труда относится к тем социально-экономическим феноменам, которые обязательно должны присутствовать в экономике рыночного типа для ее нормального функционирования и поступательного развития. Согласно статье 16 ТК РФ, трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом. В силу статьи 22 ТК РФ работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами. Вместе с тем статья 64 ТК РФ запрещает необоснованный отказ в приеме на работу. При этом необоснованным считается отказ, основанный на обстоятельствах, не связанных с деловыми качествами.

Под деловыми качествами работника следует понимать, в частности, способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности и в данной отрасли).

Как показывает практика, работодатели неохотно либо вообще не принимают на ра-

боту молодых специалистов по ряду причин, в числе которых можно выделить следующие:

1. отсутствие у них практического опыта и дополнительные затраты работодателя на их обучение;

2. в случае неоконченного образования — необходимость предоставления учебного отпуска;

3. по мотивации возможной нестабильности соискателя;

4. неумение молодого кандидата «подать» себя, грамотно составить резюме и пройти собеседование, тестирование и прочее.

В то же время со стороны молодежи отсутствует стремление к трудоустройству в силу определенных особенностей данной социальной группы и специфики молодежного рынка труда, а именно:

1. отсутствие перспектив карьерного роста и, как следствие, неудовлетворенность выбранной профессией;

2. неудовлетворительные условия труда, в том числе предложения неофициального трудоустройства;

3. низкая заработная плата либо так называемое вознаграждение «в конверте»;

4. предпочтение кандидатам мужского пола в случае, если соискателем являются женщины, в силу специфики профессии.

Кроме того, в силу невостребованности профессии, многие молодые люди вынуждены устраиваться не по своей специальности (call-центры, продажи, ресторанный бизнес и прочее).

Перечисленные обстоятельства делают молодого специалиста достаточно непривлекательным в глазах работодателя. При этом нельзя сказать, что споры о гарантиях таким лицам так уж часты в судебной практике.

Согласно п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т. е. какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при

заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом, не имеется.

При рассмотрении дел данной категории в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что, исходя из содержания статьи 8, части 1 статьи 34, частей 1 и 2 статьи 35 Конституции Российской Федерации и абзаца второго части 1 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель, в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом, самостоятельно, под свою ответственность, принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала). Заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя. Трудовой кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно, по мере их возникновения. Во всяком случае, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

Какие же конкретные меры предпринимаются государством для решения вышеперечисленных проблем?

В сложившейся ситуации, в целях реализации права на труд, с учетом баланса интересов обеих сторон, на государственном уровне предпринимаются достаточно разнообразные меры. К основным направлениям государственной политики в данном направлении следует отнести следующие:

1. помощь молодым специалистам в

прохождении социально-психологической адаптации с выходом на современный трудовой рынок;

2. трудоустройство молодежи Центрами занятости и разнообразными молодежными центрами, исходя из способностей и индивидуальных интересов каждого молодого человека;

3. проведение широкой политики правового просвещения;

4. оказание поддержки молодым семьям, в том числе по решению жилищных проблем;

5. законодательная защита молодых специалистов в случаях неаргументированного отказа работодателя в их трудоустройстве;

6. обеспечение свободы выбора профессии и охраны труда молодого специалиста;

7. предоставление возможности обучения молодых специалистов новым профессиям, актуальным на рынке труда.

В Республике Мордовия действуют государственные казенные учреждения – центры занятости населения, ГБУ «Мордовский республиканский молодежный центр», а также Государственный комитет Республики Мордовия по делам молодежи (с 2019 года вошел структурным подразделением в состав Министерства спорта и физической культуры Республики Мордовия), призванные воплощать в жизнь приоритетные направления стратегии государственной молодежной политики, в том числе в области трудоустройства и профориентации.

Отдельно хотелось бы осветить вопросы трудоустройства несовершеннолетних подростков, а также их дальнейшее ориентирование на получение определенной профессии с учетом индивидуальных особенностей и направленности личности.

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации продолжительность рабочего дня для подростка составляет:

- в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа;

- в возрасте от 16 до 18 лет – 3,5 часа, при условии, если совмещается учеба с работой.

Запрещается применение труда лицам в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установлен-

ные для них предельные нормы.

Рабочий день сокращается, если подростку нет 16 лет, на 16 часов в неделю, для подростков в возрасте от 16 до 18 лет на 5 часов в неделю при условии, если он работает во время каникул.

В настоящее время в условиях безработицы и конкуренции за каждое рабочее место при выборе будущей профессии нужно учитывать не только личностные склонности и желания, но и особенности рынка, потребность общества в специалистах.

Президент России Владимир Путин предложил запустить с сентября 2019 года проект ранней профориентации школьников. На эту инициативу направят 1 миллиард рублей. Об этом он заявил в Послании Федеральному Собранию Российской Федерации 20 февраля 2019 года. «Нам нужно выстроить современную профориентацию, здесь партнерами школ должны стать университеты, научные коллективы, успешные компании. Предлагаю с нового учебного года запустить проект ранней профориентации школьников “Билет в

будущее”. Он позволит ребятам попробовать себя в деле, в будущей профессии, в ведущих компаниях страны», и «такая система должна охватить всю территорию нашей страны, интегрировать возможности таких площадок, как “Сириус”, “Кванториум”, дополнительного образования и детского творчества во всех регионах России», – отметил он. По словам главы государства, важно обеспечить продвижение профессиональных кадров на муниципальной и государственной службе, в бизнесе, на производстве. Для этого в стране реализуется ряд проектов, в том числе и конкурс для молодых управленцев «ПроеКТОриЯ», «Мой первый бизнес», «Я – профессионал», «Лидеры России» и многие другие.

В заключение хотелось бы отметить, что самым важным аспектом в построении современного гражданского общества и развитии рыночных отношений является отношение работодателей к молодым кадрам, прежде всего, не только с позиции квалификации, но и предоставления им права на самообразование и саморазвитие в выбранной специальности.

СИСТЕМНАЯ РАБОТА ПО ПРОФИЛАКТИКЕ БЕЗДОМНОСТИ ДОЛЖНА ПРОВОДИТЬСЯ НА ГОСУДАРСТВЕННОМ УРОВНЕ



Екатерина Юрьевна Семёнова,
уполномоченный по правам человека
в Московской области

В своей работе мне нередко приходится сталкиваться с вопросами адаптации и помощи лицам, оставшимся или рискующим остаться без единственного жилья, то есть бездомным.

Как правило, первое, что приходит в голову, — в такой тяжелой жизненной ситуации могут оказаться асоциальные личности, алкоголики или наркоманы, это происходит по их выбору или допущению. Однако если немного разобраться в ситуации, приходит понимание, что все не так однозначно. Существует огромное количество причин, по которым человек может оказаться сначала за чертой бедности, а потом в статусе лица без определенного места жительства. Кто в зоне риска? От этого не застрахован даже вполне благополучный с первого взгляда человек.

У каждого, оказавшегося на улице без крыши над головой и без средств к существованию, своя история. Это алкоголизм, обман со стороны родственников либо со стороны риелторов при продаже или обмене жилья, невозможность выплатить жилищный кредит. Очень часто человек становится жертвой преступных действий.

Да, есть люди, которые ведут асоциальный образ жизни, попрошайничают, бродяжничают, и их устраивает такая жизнь без обязательств и ограничений.

Но многим другим, кто оказался в слож-

ной жизненной ситуации, хочется вырваться из этого порочного круга и начать жизнь с нового листа. Сделать это очень сложно. Человек сталкивается с множеством трудностей. По сути бездомные являются вынужденно исключенными из жизни общества и практически не имеют возможности вернуться в общество самостоятельно.

В Подмоскowie, по подсчетам волонтеров, без крыши над головой и каких-либо документов живут примерно 30–40 тыс. человек.

Условно бездомных можно распределить на четыре основные группы.

Во-первых, лица нетрудоспособного возраста, под влиянием жизненных и семейных обстоятельств оказавшиеся в ситуации бездомности (невозможность проживания в семье, болезни, одиночество, старческое слабоумие).

Во-вторых, лица, утратившие жилье в связи с отбыванием наказания в виде лишения свободы и пребыванием в исправительных учреждениях, а также пострадавшие от нечестных действий и обмана родственников либо мошенников при обмене или купле-продаже жилья.



Третья группа – лица, как правило, трудоспособного возраста, принципиально не желающие трудиться, подверженные алкоголизму, продавшие свое жилье или утратившие его по иным причинам.

Четвертая группа – трудовые мигранты, обманутые работодателями, мошенническим путем изъевшими документы и использующими рабский труд.

Основной проблемой правового характера является отсутствие у данной категории лиц регистрации по месту жительства, а часто и документов, удостоверяющих личность. Это ведет к существенному поражению в гражданских и социальных правах и ограничениям во многих сферах жизни. Без паспорта не получится оформить пенсию, получить медицинский полис, обратиться к врачу, устроиться на работу. Эти люди не могут даже купить билет, чтобы уехать к родственникам.

Социальные услуги бездомным в Московской области оказываются в рамках отдельной государственной программы.

Например, в Подмосковье меры социальной поддержки за счет средств федерального

и регионального бюджетов предоставляются более 100 категориям граждан. Имеется многопрофильная сеть учреждений социального обслуживания, подведомственных Министерству социального развития Московской области: 170 учреждений социального обслуживания, из них 110 – с постоянным проживанием пожилых людей, инвалидов и детей. На территории Московской области функционируют два центра социальной адаптации. Постоянное пребывание лиц без определенного места жительства организовано в Государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Московской области (далее – ГБУСО МО) «Клинский центр социальной адаптации «Бабайки». Ночное пребывание организовано в ГБУСО МО «Дмитровский центр социальной адаптации».

Однако довольно мощная и развитая система социальной защиты Московской области, в соответствии с законодательством, ориентирована на граждан, которые могут подтвердить свое место жительства на территории Подмосковья.

Лица без определенного места жительства



при обращении в органы социальной защиты населения испытывают трудности в получении социальных услуг из-за отсутствия документов, подтверждающих их постоянное проживание на территории Московской области. Они не могут оформить социальную карту (проезд), получить материальную помощь, воспользоваться правом на социальное обслуживание.

В результате они, лишенные возможности получить помощь от государственных социальных служб, остаются предоставленными сами себе. По сути, находятся в замкнутом круге нерешаемых проблем.

Приведу пример. Ко мне обратился инвалид II группы, который находился на лечении в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Московской области «Психиатрическая больница №5» по вопросу назначения социальной пенсии по инвалидности. В мае 2018 г. он был признан инвалидом, в связи с чем в июне 2018 г. обратился в Управление Пенсионного фонда по г. Москве и Московской области за назначением ему социальной пенсии. Однако ему было от-

казано по причине отсутствия регистрации по месту жительства. Хорошо, что заявитель обратился ко мне. Стали разбираться. Мною был подготовлен официальный запрос. Согласно полученному ответу уже с 1 июня 2018 г. заявителю назначена социальная пенсия по инвалидности в соответствии с подп. 1 п. 1 ст. 11 Федерального закона от 15 декабря 2001 г. № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации».

Такое положение дел не отвечает принципам построения правового, социального государства, которое должно признавать право каждого на достаточный жизненный уровень для него и его семьи, включающий достаточное питание, одежду и жилище, и на непрерывное улучшение условий жизни (ст. 25 Всеобщей декларации прав человека, ст. 11 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах).

В конце января в Московской областной Думе прошел круглый стол, на котором обсуждались актуальные проблемы нормативно-правового регулирования правового положения лиц без определенного места



жительства, предложения, направленные на создание государственных гарантий их социальной поддержки. В дискуссии приняли участие депутаты Московской областной Думы, представители Министерства социального развития Московской области, члены Общественной палаты Подмосковья, общественных организаций.

Тема актуальна для Московской области. Экономическая развитость Московского региона является одной из причин появления большого количества граждан Российской Федерации из других субъектов, фактически оказавшихся по разным причинам в этой категории. Совершенно очевидно, что для помощи им необходимо использовать возможности общественных некоммерческих организаций и волонтеров, православных приютов и служб.

Приюты для бездомных людей — давно уже не редкость в России. Такие учреждения функционируют практически во всех городах, как государственные, так и частные, открытые силами благотворительных организаций. Обращаясь за помощью сюда, у

человека есть возможность помыться, получить чистую одежду, поесть, переночевать.

В Московской области успешно работают частные социально-реабилитационные центры, существующие на гранты и помощь меценатов, дома трудолюбия при храмах.

Говоря об этих организациях, стоит отметить, что одни предоставляют исключительно кров на ночь и обеспечивают горячей едой. Другие занимаются более системной работой, целью которых является не только приютить, накормить человека, но и попытаться вернуть его в социум. Им помогают избавиться от вредных привычек, восстановить документы, найти работу и жилье, наладить отношения с родственниками.

Одной из таких общественных организаций социальной адаптации лиц без определенного места жительства, с которой в течение трех последних лет тесно сотрудничает наш государственный орган, является Дом трудолюбия «Ной».

Это сеть приютов для бездомных людей, в состав которой входят социальные дома для инвалидов, стариков и женщин

с детьми и трудовые дома для бездомных. Первый приют был открыт в 2011 г. На данный момент Дом трудолюбия «Ной» включает в себя двенадцать филиалов в Москве и Московской области. Сюда попадают люди с трудной судьбой, которые по разным причинам оказались в Московском регионе без крыши над головой, многие без документов, но готовые изменить свою жизнь к лучшему. Здесь им помогают стать полноправными членами социума. Подопечные проходят полное медицинское обследование и лечение. Им оказывается поддержка в преодолении зависимостей. В центрах они могут работать и получать заработную плату. Главное правило для них – вести трезвый образ жизни и работать.

Вопросы, с которыми мы помогаем подопечным Дома трудолюбия «Ной», – это оказание содействия в получении документов, удостоверяющих личность. Основная сложность состоит в том, что сотрудники миграционного органа по различным, в том числе и объективным причинам не могут установить личность лица, обратившегося за предоставлением государственной услуги.

В процессе работы по обращениям граждан, находящихся в Доме трудолюбия «Ной», мною направлялись запросы Министру внутренних дел Российской Федерации В. А. Колокольцеву, начальнику Главного управления Министерства внутренних дел Российской Федерации по Московской области В. К. Паукову, а также директору Консульского департамента Министерства иностранных дел Российской Федерации Е. С. Иванову.

Сотрудники аппарата и представители уполномоченного не раз выезжали на встречи с подопечными и руководством Дома трудолюбия для консультаций. Кроме консультационной юридической помощи, сотрудниками аппарата была оказана и благотворительная помощь в виде перечисления на счет Дома трудолюбия дневного заработка. Также были собраны и переданы в приют одежда и предметы первой необходимости.

Реализация данного проекта направлена на профилактику всех видов асоциального поведения среди населения, включая бродяжничество, тунеядство, алкоголизм и наркоманию, позволяет расширить воз-

можности по реабилитации и социальной адаптации людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации. Поддержка таких организаций со стороны государства позволит решить многие социальные проблемы бездомных. Успешный опыт может быть реализован и в других субъектах.

В заключение хочу отметить, что проблема бездомности не решена ни в одном обществе, даже в экономически развитых странах с сравнительно высоким уровнем жизни.

В нашей стране, к сожалению, опыт показывает, что без конструктивного изменения отношения общества и властных структур к проблеме бездомности ситуация будет только ухудшаться. Государство должно если не оказать конкретную помощь, то хотя бы создать механизм, используя который гражданин сможет сам выйти из сложившейся ситуации, решить ту или иную проблему. Но, по моему мнению, должен быть выработан системный подход в организации работы с данной категорией граждан.

Системная работа по профилактике бездомности должна проводиться на государственном уровне. Она должна быть направлена на выявление и устранение причин бездомности и проводиться со всеми «группами риска». Необходимо привлекать к этой работе общественные организации, волонтеров. Немаловажно вести и разъяснительную работу с данной категорией граждан, используя информационные просветительские материалы (памятки-путеводители, справочники с данными о центрах помощи).

Необходимо на законодательном уровне совершенствовать систему регистрационного учета граждан. Возможно, использовать опыт регионов, учредивших у себя центры учета граждан Российской Федерации без определенного места жительства. В данных центрах оказывалась бы помощь по предоставлению минимального набора социальных услуг в зависимости от проблем, с которыми обращается человек. Это могло бы существенно поправить ситуацию.

Помочь в снятии социальной напряженности должны проекты ресоциализации бездомных, которые могут быть реализованы как государством, так и общественными организациями при поддержке Правительства Российской Федерации.

ПРАВО РАБОТНИКА НА ИНДЕКСАЦИЮ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РЕАЛИЗАЦИИ



Сергей Александрович Бабуркин,
уполномоченный по правам человека
в Ярославской области

Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен определяется Трудовым кодексом Российской Федерации в качестве одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников. Провозглашение данной меры, по сути, является гарантией сохранения того объема товаров и услуг, которые гражданин может приобрести на полученное им вознаграждение за свой труд.

С учетом ежегодных темпов инфляции в нашей стране (за 2017–2018 годы — около 6,8 %), уменьшение показателя реальной покупательной способности заработной платы оборачивается существенным снижением уровня жизни отдельных категорий граждан. Поэтому вопросам своевременной и оптимальной индексации оплаты труда должно уделяться повышенное государственное внимание.

В начале 2019 года уполномоченный по правам человека в Ярославской области получил сразу несколько обращений по вопросу индексации заработных плат. Такой «всплеск», безусловно, подчеркивает и актуальность проблемы, и высокий общественный запрос на ее скорейшее разрешение.

«Обращаюсь к Вам по поводу индексации заработной платы, — пишет сотрудник Переславского филиала государственного предприятия Ярославской области. — Начиная с 1 января 2017 года на нашем предприятии не производится ни повышение окладов, ни индексация заработной платы. Просим Вас помочь с решением данного вопроса, ведь уровень

цен сильно возрос, коммунальные платежи также, а наши оклады и премии остались на прежнем уровне, соответственно, жизненный уровень ухудшился».

Еще в одном обращении к региональному омбудсмену указывалось, что заработная плата сотрудников одного из государственных унитарных предприятий области не индексировалась с 2011 года!

В ходе работы с обращениями граждан уполномоченный выявил ряд противоречий правового регулирования и правоприменительной практики в области индексации заработной платы в Российской Федерации.

На необходимость стимулирования роста размера заработной платы в различных отраслях российской экономики было указано в Послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию 20 февраля 2019 года. В то же время в перечень поручений по реализации данного документа вошли лишь меры в области обеспечения контроля за сохранением достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджет-

ной сферы и размером средней заработной платы в соответствующем регионе. Вместе с тем проблема индексации заработной платы сотрудников внебюджетных организаций является не менее острой.

Несмотря на то, что, согласно данным Федеральной службы государственной статистики, размер среднемесячной заработной платы работников организаций всех сфер в целом по экономике страны с каждым годом растет, существенное влияние на данный показатель оказывает отнюдь не динамика заработной платы в частном секторе экономики. Как справедливо отмечается в разработанном Минэкономразвития России «Прогнозе социально-экономического развития России до 2036 года», существенное увеличение темпов роста заработных плат в текущем году связано прежде всего с повышением оплаты труда работников бюджетной сферы и увеличением минимального размера оплаты труда с 1 января и с 1 мая 2018 года.

В российском законодательстве предусмотрена необходимость нормативного регулирования порядка индексации заработной платы лишь в отношении органов и организаций, финансируемых за счет средств государственного или местного бюджета. Государственное регулирование механизма повышения заработной платы работников внебюджетных организаций отсутствует: как следует из положений статьи 134 Трудового кодекса, данные категории работодателей индексируют заработную плату в порядке, предусмотренном коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами. В связи с тем, что обозначенная норма не содержит прямого указания на обязанность работодателя определить порядок индексации заработной платы, в России получила широкое распространение практика *невключения соответствующих правил в тексты локальных актов*.

Казалось бы, допустимость соответствующих действий косвенно выводится из содержания статьи 46 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой порядок обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы *может, но не должен, включаться в текст соглашения*. Обозначенная неопределенность норм трудового законодательства способ-

ствует появлению не вполне однозначной правоприменительной практики.

В локальных актах ряда организаций-работодателей *определяется порядок индексации заработной платы сотрудников*, и, если в этих организациях индексация не производится, то нарушенное право успешно защищается гражданами в административном и судебном порядке. В подавляющем большинстве случаев суды удовлетворяют требования истцов об обязанности работодателя произвести индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации в размерах не менее официальных данных Росстата об уровне инфляции за определенные годы.

Вместе с тем неиндексация заработной платы в соответствии с коллективным договором при определенных условиях не расценивается в качестве неправомерной. Согласно подходу, выраженному в отдельных судебных решениях, *убыточность, неплатежеспособность, нерентабельность предприятия рассматривается как достаточное основание для непроведения индексации*. Суды исходят также и из того, что обязанность повышать реальное содержание заработной платы работников может быть исполнена работодателем путем ее периодического увеличения безотносительно к порядку индексации, в частности повышением должностных окладов, выплатой премии и т. п.

Нарушение работодателем обязательств по проведению индексации может обернуться привлечением его к административной ответственности. В частности, в письме Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 14-3/В-1135 указывается на возможность наложения штрафа на работодателя за непроведение индексации заработной платы работников в порядке и в сроки, установленные в коллективном договоре. Непроведение индексации оплаты труда работников организации, повлекшее выплату заработной платы в неполном объеме, образует объективную сторону состава административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

С другой стороны, в локальных норма-

тивных актах, коллективных договорах и соглашениях *порядок индексации заработной платы может не определяться*. Правомерность отсутствия данных правил в юридической практике расценивается неоднозначно.

В соответствии с подходом отдельных судов, отсутствие в коллективном договоре (соглашении) порядка индексации заработной платы *исключает возможность взыскания неполученных денежных средств в судебном порядке*. Согласно позиции, выраженной в Определении Конституционного Суда Российской Федерации от 17 июня 2010 г. № 913-О-О, норма статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляет работодателям, которые не получают бюджетного финансирования, *право самостоятельно устанавливать порядок индексации заработной платы*. Указанное толкование было обосновано стремлением законодателя предоставить работодателям, не финансируемым за счет средств соответствующих бюджетов, возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя. Как видим, Конституционный Суд Российской Федерации рассматривает установление в коллективном договоре порядка индексации как право, а не обязанность работодателя.

Между тем в другом решении Конституционный Суд Российской Федерации дал совершенно противоположные по смыслу разъяснения. Так, в Определении от 19 ноября 2015 г. № 2618-О была подчеркнута невозможность лишения работников внебюджетных организаций гарантий индексации заработной платы. Данными разъяснениями Конституционный Суд Российской Федерации фактически указал на *необходимость определения механизма индексации в коллективном договоре, трудовом договоре либо в локальном нормативном акте*. Сформулированный вывод поддержала Федеральная служба по труду и занятости, которая в своем письме от 19 апреля 2010 г. № 1073-6-1 определила действия по индексации заработной платы в качестве обязанности работодателя. Обозначенная правовая позиция получила активное развитие и в судебной практике. Так, Верховный Суд Российской Федерации в Обзоре судебной практики № 4 от 15 ноября 2017 г. разъяснил, что в норме статьи 134 Трудо-

вого кодекса Российской Федерации установлена безусловная обязанность любого работодателя независимо от его организационно-правовой формы проводить индексацию заработной платы своих работников. Несмотря на данные разъяснения ряд судов тем не менее по-прежнему отказывает в удовлетворении исков работников с требованием об индексации заработной платы.

На проблему отказа руководителей отдельных коммерческих организаций в проведении индексации заработных плат сотрудников в 2019 году обратила внимание и Генеральная прокуратура Российской Федерации. В настоящее время независимую антикоррупционную экспертизу проходит проект приказа «Об организации прокурорского надзора за соблюдением трудовых прав граждан», в соответствии с которым прокуратура сможет осуществлять постоянный надзор за соблюдением работодателями принятых обязательств по индексации зарплат. При этом особое внимание будет уделяться проверкам сообщений об отсутствии в коллективных договорах, соглашениях или локальных актах работодателей правил о порядке индексации заработных плат.

Безусловно, постоянный и эффективный прокурорский надзор за действиями работодателей по индексации размера оплаты труда своих работников будет способствовать повышению уровня законности в сфере реализации трудовых прав. Между тем с учетом того, что в отечественной судебной практике не выработан единый подход к оценке правомерности отсутствия правил о порядке индексации заработной платы как в коллективном договоре (соглашении), так и в локальных актах работодателя, думается, что проблему следует решать на законодательном уровне. Представляется, что периодичность проведения индексации должна быть единой для всех работодателей. Вполне оправданной может быть индексация не реже одного раза в год на основе индекса потребительских цен на товары и услуги по данным Федеральной службы государственной статистики. Эти нормы могут быть отражены в Трудовом кодексе Российской Федерации, в статье 134 которого *целесообразно закрепить обязанность работодателя по определению правил индексации заработной платы*.

ПОЭТАПНЫЕ ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ ПРАВ



В Воронежской области вопросы обеспечения права на труд нашли отражение в Стратегии социально-экономического развития Воронежской области до 2020 года и государственной программе «Содействие занятости населения».

Татьяна Дмитриевна Зражевская,
уполномоченный по правам человека
в Воронежской области

Однако сфера трудовых отношений остается одной из самых напряженных, что определяется воздействием кризисных экономических факторов и региональными системными проблемами:

- негативными демографическими процессами;
- высокой долей неформального сектора в структуре занятости;
- профессионально-квалификационными

несоответствиями в использовании трудовых ресурсов;

- непривлекательностью содержания, условий и оплаты труда;
- дисбалансом финансирования программ содействия занятости.

Динамика индикаторов, характеризующих уровень реализации права на труд за период 2012–2017 годы, приведена на диаграмме.

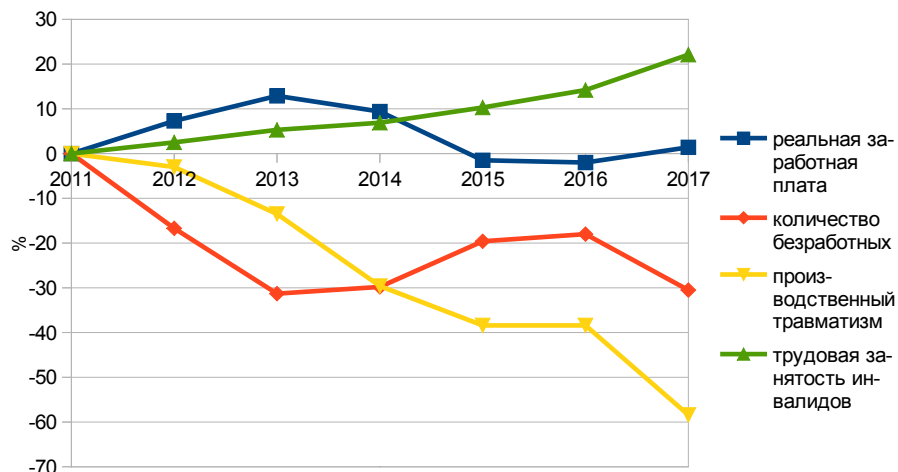


Рис. 1. Динамика индикаторов реализации права на труд в Воронежской области за 2012–2017 гг.

Наиболее существенными нарушениями трудовых прав, прежде всего со стороны работодателей, исходя из жалоб граждан, являются:

- несвоевременность выплаты и занижение размера заработной платы;

- ненадлежащее оформление трудовых отношений;

- незаконное увольнение работников;

- несоблюдение нормативов охраны труда;

- неправомерный отказ в приеме на работу.



Рис. 2. Тематика проблем реализации права на труд

В целях решения системных проблем в области прав человека в 2016 году уполномоченным по правам человека в субъекте была разработана Стратегия Воронежской области в сфере развития и защиты прав человека на 2016–2025 годы (далее – Стратегия).

Стратегия определяет цели и приоритетные направления дальнейшего совершенствования реализации конституционных прав и свобод человека и механизмов их защиты с учетом перспективы развития Воронежской области, а также способы достижения этих целей.

Основные задачи Стратегии в сфере защиты трудовых прав:

- стабилизация уровня безработицы;

- повышение уровня реальной заработной платы;

- совершенствование региональной системы управления охраной труда.

Ожидаемые результаты:

- достижение целевых значений индикаторов (Рис. 3);

- выполнение государственной программы Воронежской области «Содействие занятости населения».

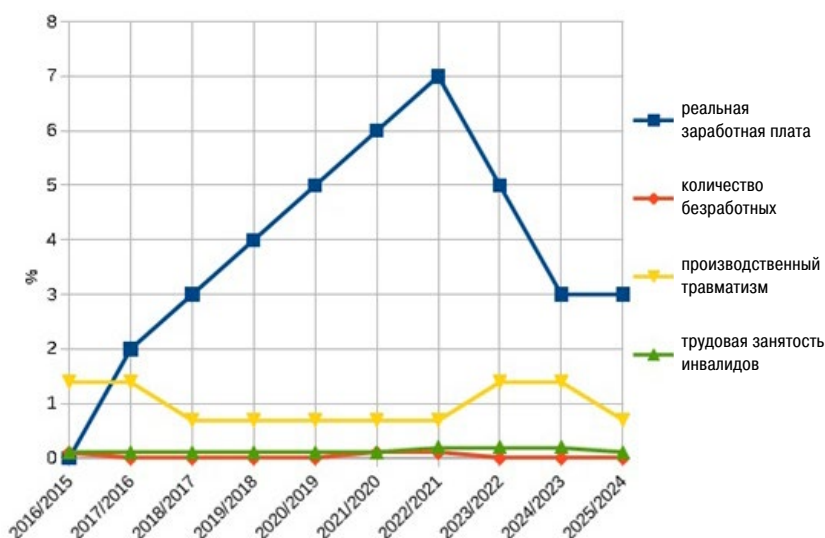


Рис. 3. Целевая динамика индикаторов реализации права на труд в Воронежской области на 2016–2025 гг.

Пути и способы достижения ожидаемых результатов:

1) создание системы балансировки профессионально-квалификационных и территориальных характеристик рынка труда и эффективного управления потоками трудовых ресурсов, адекватно отражающей изменения в экономике, повышение адресности мероприятий активной политики занятости;

2) введение мер поддержки занятости из средств областного бюджета на основе государственно-частного партнерства (прежде всего, в наиболее проблемных муниципальных образованиях);

3) выработка механизмов противодействия использованию работодателями способов минимизации уплаты страховых взносов, схем ухода от налогообложения (замены части заработной платы компенсационными выплатами, перевода работников в статус индивидуальных предпринимателей, отказов в надлежащем оформлении трудовых отношений и т. п.);

4) повышение качества, доступности и эффективности государственных услуг в сфере содействия трудоустройству граждан, ищущих работу:

- организация временного трудоустройства безработных граждан, в том числе за счет оплачиваемых общественных работ;

- организация временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время;

- профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан, женщин в период отпуска по уходу за ребенком, пенсионеров;

- проведение универсальных и отраслевых ярмарок вакансий;

5) восстановление системы подготовки кадров по специальностям, востребованным региональным рынком труда и перспективным в плане стратегического развития области;

6) повышение мотивации у молодежи на получение профессий и специальностей, востребованных в реальном секторе экономики;

7) стимулирование трудовой мобильности граждан, в том числе с помощью развития рынка арендного жилья, снижения административных барьеров для осуществления гражданами своих прав и законных интересов при переезде в другую местность;

8) выравнивание размера минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума трудоспособного населения;

9) повышение трудовой занятости инвалидов:

- выявление незанятых инвалидов, для трудоустройства которых необходимо оборудование (оснащение) рабочих мест;

- подбор работодателей, имеющих возможность оборудования (оснащения) рабочих мест для трудоустройства незанятых инвалидов;

- возмещение затрат работодателей на оснащение рабочих мест для трудоустройства незанятых инвалидов;

- установление в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов;

- резервирование рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;

- создание инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов;

- создание условий для предпринимательской деятельности инвалидов;

- организация обучения инвалидов новым профессиям;

10) активизация деятельности муниципальных координационных советов по охране труда в направлении реализации территориальных программ по улучшению условий и охраны труда;

11) выстраивание эффективного взаимодействия органов государственного надзора и контроля за соблюдением работодателями социальных стандартов в сфере труда, особенностей трудовых отношений и социальных гарантий;

12) повышение уровня взаимодействия работодателей и профсоюзных комитетов в совместном решении задач социального партнерства;

13) обеспечение гарантий защиты профсоюзов, проявляющих активность в защите трудовых прав работников;

14) отладка механизма согласования интересов сторон в досудебном разрешении трудовых споров с участием представителей работников и работодателей;

15) совершенствование системы организации социальных выплат в трудовой сфере (пособий по безработице; стипендий и материальной помощи в период прохождения профессионального обучения по направлению органов службы занятости).

ПРАВО НА ТРУД В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ



Илья Валентинович Чечельницкий,
Руководитель Секретариата
Уполномоченного по правам человека
в Российской Федерации,
ответственный секретарь
Экспертного совета
при Уполномоченном по правам
человека в Российской Федерации,
кандидат юридических наук

Результаты социологических исследований свидетельствуют о значительном росте в 2018 году запроса общества на справедливость¹. По данным социологического опроса, проведенного Фондом общественного мнения (далее – ФОМ), 65% опрошенных полагают, что современное российское общество устроено несправедливо (в 2017 году – 61%). При этом 27% опрошенных отметили, что в последние три-четыре года российское общество стало менее справедливым (в 2017 году такой позиции придерживались всего 18%). На первом месте среди причин роста несправедливости граждане называли снижение уровня жизни, уменьшение заботы о людях, возросшее расслоение общества. Интересно, что значительная часть опрошенных (13%) полагала: для того чтобы российское общество стало более справедливым, нужно отстаивать свои права².

Особенно актуальна для современной России тема обеспечения социальной справедливости в контексте реализации права на труд, поскольку не вызывает сомнений, что по таким общепризнанным международным показателям уровня жизни, как величина прожиточного минимума, минимальный размер оплаты труда, индекс развития человеческого потенциала, соотношение уровня бедности и доходов ВВП на душу населения, имеется разрыв между правовыми нормами и фактическими показателями. Это воспри-

нимается гражданами как социальная несправедливость³.

При этом необходимо отметить, что для россиян право на труд имеет приоритетное значение по сравнению с иными правами и свободами. Социологические исследования ФОМ, проведенные по заказу Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации (далее – Уполномоченный) в 2015–2018 годах, показали, что право на труд на протяжении последних лет сохраняет по своему значению лидирующие позиции наряду с правом на

¹ Благополучие дороже величия. Институт социологии РАН зафиксировал перемену настроений у россиян // URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3792003> (дата обращения: 23.02.2019).

² О справедливости. ФОМ. 5 сентября 2018 года // URL: <https://fom.ru/posts/14099> (дата обращения: 17.02.2019).

³ См.: Зорькин В. Д. Буква и дух Конституции // URL: <https://rg.ru/2018/10/09/zorkin-nedostatki-v-konstitucii-mozhno-ustranit-tochechnymi-izmeneniami.html> (дата обращения: 18.11.2018); Кудрин А.Л. Названа цена борьбы с бедностью в России // URL: <https://news.mail.ru/society/35488951/?frommail=1> (дата обращения: 28.11.2018); Голикова сообщила о нехватке мер для выполнения плана Путина по бедности // URL: <https://www.rbc.ru/society/27/09/2018/5bacd4099a79470656ccc3d3> (дата обращения: 27.11.2018).

образование, медицинскую помощь и жилище⁴.

Анализ обращений граждан к Уполномоченному также подтверждает, что сфера трудовых правоотношений, несмотря на значительные усилия государства, остается одной из наиболее конфликтных, а право на труд, к сожалению, продолжает подвергаться нарушениям. В 2018 году к Уполномоченному поступило 1611 обращений в области трудовых правоотношений, что на 14,5% больше по сравнению с 2017 годом. Основная их часть традиционно связана с задолженностью по заработной плате, несоответствием условий осуществления трудовой деятельности требованиям трудового и санитарного законодательства, увольнениями и индивидуальными трудовыми спорами⁵.

Порой добиться справедливости людям помогают только меры, принимаемые Уполномоченным совместно с компетентными государственными органами. Так, более года на контроле Уполномоченного находилась жалоба членов экипажа теплохода «Юсра». Собственник судна на протяжении нескольких месяцев не выплачивал им заработную плату. Приняв обращение к рассмотрению, Уполномоченный направил своих представителей в Астрахань для проведения проверки на месте. Кроме того, был направлен запрос Генеральному прокурору Российской Федерации, в результате чего вынесены решения о взыскании задолженности по заработной плате на общую сумму более 239 тыс. рублей, работодатель привлечен к ответственности, а принудительное исполнение судебных решений позволило членам экипажа получить денежные средства в полном объеме⁶.

В практике федерального Уполномоченного и уполномоченных по правам человека в субъектах Российской Федерации возникают сотни подобных ситуаций, и, к сожалению, далеко не все они разрешаются с положительными результатами, что свидетельствует о наличии системных проблем в сфере защиты трудовых прав

граждан, ведущих к нарушениям требований справедливости.

В истории политико-правовой мысли было предложено множество подходов к пониманию категории справедливости. Анализ некоторых представлений о справедливости, содержащихся в философских и юридических трудах, позволяет сделать вывод о том, что практически во всех случаях, когда говорят о справедливости, речь так или иначе идет о некоей степени соразмерности в соотношении деяния и воздаяния, прав и обязанностей, труда и вознаграждения, преступления и наказания, вклада человека в общее дело и ответного распределения социальных благ в зависимости от конкретной сферы общественных отношений⁷.

Важнейшим аспектом справедливости с древнейших времен является установление соразмерного распределения материальных и нематериальных благ, которое всегда выступало средством оценки вклада каждого человека в развитие общества. Во все времена отсутствие справедливого вознаграждения за труд воспринималось как нарушение сторонами условий соглашения, нанесение морального и материального ущерба работнику со стороны работодателя.

По мере признания мировым сообществом в XX веке социальных прав человека право на труд получило закрепление в универсальных и национальных правовых актах. Спустя 70 лет с момента принятия исторического по своему значению политико-правового документа — Всеобщей декларации прав человека⁸ — во всем мире признаются и гарантируются правовыми средствами право на труд, его справедливые и благоприятные условия, защита от безработицы, равная оплата за равный труд, справедливое и удовлетворительное вознаграждение, которые впервые были на универсальном уровне сформулированы и признаны данным международным актом (ст. 23).

Российским государством принимают-

⁴ См.: Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации за 2017 год // Российская газета, № 81. 17.04.2018.

⁵ См.: Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации за 2017 год // Российская газета, № 81. 17.04.2018; См.: Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации за 2016 год // Российская газета, № 104. 17.05.2017.

⁶ См.: Уполномоченный защитил трудовые права моряков // URL: http://ombudsmanrf.org/news/done/view/udalos_upolnomochennyj_zashhitil_trudovye_prava_morjakov (дата обращения: 28.11.2018).

⁷ Сен А. Идея справедливости. М., 2016; Сэндел М. Справедливость. Как поступать правильно? М., 2013; Перельман Х. Три аспекта справедливости // Правоведение. 2013. № 2 (307); Ролз Дж. Теория справедливости. М., 2010; Ллойд Д. Идея права. М., 2009; Фуллер Л. Л. Мораль права. М., 2007; Москалькова Т. Н. Нравственные основы уголовного процесса: стадия предварительного расследования: дис. ... докт. юрид. наук. М., 1997. С. 94; Экимов А. И. Справедливость и социалистическое право. Л., 1980. С. 49; Мальцев Г. В. Социальная справедливость и право. М., 1977. С. 186.

⁸ Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Режим доступа из СПС «Консультант Плюс».

ся значительные меры для гарантирования права на труд и реализации на практике положений законодательства. Создание достойных условий труда, повышение производительности труда и оплаты труда являются важнейшими задачами государства, одним из главных источников развития нашей страны⁹. По официальной статистике Минтруда России и Росстата, в 2018 году «зарботные платы растут и в реальном, и в номинальном выражении беспрецедентными темпами: практически на 11% увеличилась заработная плата, реальные доходы россиян в январе – сентябре 2018 года увеличились на 1,7%, рост реальной заработной платы за январь – сентябрь составил 8,4%»¹⁰.

Вместе с тем в настоящее время реализация права на труд сталкивается с новыми вызовами и угрозами. К системным проблемам современных трудовых правоотношений следует отнести в первую очередь низкий уровень оплаты труда подавляющей части граждан России и, как следствие, высокие показатели бедности среди трудящихся, безработицу и отсутствие широких возможностей трудоустройства для наименее социально защищенных групп населения, в том числе молодежи и лиц старшего возраста, невыплату заработной платы работникам, особенно при банкротстве предприятий, незаконные увольнения и дискриминацию при приеме на работу.

Сегодня как перед мировым сообществом, так и перед Российским государством наиболее остро стоят проблемы бедности и растущего социального расслоения общества. Неравенство приобретает колоссальные масштабы: «10 лет назад 335 богатейших людей мира владели половиной богатств. Сегодня половиной богатств владеют 8 семей. Это 1% населения Земли. Никогда ножницы не были столь велики»¹¹. При этом за чертой бедности в России в 2018 году, по официальным данным,

находились около 20 млн человек, а так называемый децильный коэффициент (соотношение доходов 10% наиболее бедных и 10% наиболее богатых граждан) является одним из самых высоких в мире и превышает 15 единиц¹². Более 7% населения России живут на 10 \$ в день и меньше, что выходит за границы бедности, установленные на международном уровне¹³.

Одной из системных проблем существующей правовой базы и правоприменительной практики в области трудовых отношений является невыплата заработной платы работникам обанкротившихся предприятий и непривлечение к ответственности работодателей (собственников) предприятий-банкротов.

В этой связи Президентом Российской Федерации поддержана инициатива Уполномоченного о повышении ответственности работодателей и собственников обанкротившихся предприятий перед трудовыми коллективами¹⁴. Однако до настоящего времени выработка законодательного механизма решения данного вопроса Правительством Российской Федерации не завершена. Представляется, что справедливым было бы обращать взыскание дополнительно на иное имущество собственника предприятия при банкротстве, когда есть основания полагать, что им предпринимались недобросовестные действия с целью избежать уплаты положенного работникам вознаграждения за труд.

Кроме того, позитивный эффект могло бы дать совершенствование правового регулирования ответственности за преднамеренное (ст. 196 Уголовного кодекса Российской Федерации) либо фиктивное банкротство (ст. 197 Уголовного кодекса Российской Федерации)¹⁵ предприятия, поскольку по данным статистики за первое полугодие 2018 года были осуждены всего 14 и 1 гражданин, в 2017 году – 25 и 2 гражданина соот-

⁹ Послание Президента Федеральному Собранию от 01.03.2018 // <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/messages/56957> (дата обращения: 03.08.2018).

¹⁰ Глава Минтруда назвал темпы роста зарплат беспрецедентными // URL: https://ria.ru/economy/20181024/1531376504.html?utm_source=yxnews&utm_medium=desktop (дата обращения: 14.11.2018).

¹¹ «Работа становится привилегией» // URL: <https://news.mail.ru/society/33252459/?frommail=1> (дата обращения: 01.05.2018).

¹² Росстат: доходы самых богатых россиян в 15 раз выше доходов самых бедных // URL: <https://news.mail.ru/economics/34037315/?frommail=1> (дата обращения: 08.07.2018).

¹³ Неравенство и бедность. Официальный сайт Росстата // URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/poverty/# (дата обращения: 14.11.2018).

¹⁴ Встреча с Уполномоченным по правам человека Татьяной Москальковой // URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/57265> (дата обращения: 17.10.2018).

¹⁵ С 3.1996. № 25. Ст. 2954.

ветственно¹⁶. В этой связи представляется целесообразным понизить необходимый размер нанесенного работникам крупного ущерба, который позволяет привлечь к уголовной ответственности недобросовестного работодателя.

Еще одним мощным фактором, оказывающим влияние на возможности гарантирования и защиты прав человека в трудовой сфере, выступает массированное внедрение в сферы государственного управления, социальной организации и общественного сознания инновационных компьютерных технологий. Открывая, на первый взгляд, практически безграничные возможности для самореализации и развития личности, высокие технологии, последовательно занимая важнейшие секторы общественных отношений, могут оказывать негативное воздействие на уровень защищенности прав и свобод человека и гражданина.

Уже сегодня ведущие мировые специалисты указывают, что работа становится привилегией. И если пару сот лет назад станки и машины вытеснили рабочих, то в настоящее время компьютер отбирает работу у служащих, а искусственный интеллект уже вступает в конкуренцию с представителями творческих профессий¹⁷. Это приводит к сокращению возможностей для самореализации личности, сворачиванию социальных лифтов, сложностям у многих граждан с поиском достойной работы по специальности после окончания обучения. В данном контексте проблема социальной справедливости применительно к трудовой сфере приобретает новое звучание, поскольку сама возможность трудиться становится благом, которое требует справедливого распределения между членами общества. Подтверждением тому выступают звучащие в последние годы на высшем уровне предложения о необходимости предлагать гражданам социальные контракты для того, «чтобы люди что-то делали, а не сидели дома, получая пособия по безработице»¹⁸.

В этой связи представляется, что пришло время по-новому посмотреть на про-

блемы реализации права на труд в контексте справедливости. С одной стороны, очевидно, что России требуется глобальное повышение производительности труда, и добиться его необходимо за счет консолидации усилий всего гражданского общества. С другой стороны, невозможно достигнуть принципиально новых целей, опираясь на традиционные механизмы и средства. Россия замыкает пятерку самых трудолюбивых стран — следом за Грецией, Южной Кореей, Коста-Рикой и Мексикой; россияне проводят на работе значительную часть своей жизни; постоянные переработки и сверхурочные стали нормой, а производительность труда остается на прежнем уровне, в то время как в крупнейшей экономике Европы — германской — официально трудятся 35 часов в неделю, а профсоюзы успешно борются за сокращение продолжительности труда до 28 часов в неделю¹⁹. Таким образом, решение амбициозных задач, поставленных руководством государства, требует не просто увеличения количества времени труда, но качественного прорыва в производстве, экономике, юридических механизмах обеспечения бизнеса и промышленности.

Значительное падение уровня и качества жизни большого числа граждан, в том числе работающих, требует поиска новых эффективных путей поддержки социально незащищенных категорий населения. Конечно, значительный потенциал кроется в программах переподготовки и повышения квалификации для специалистов. Вместе с тем обращают на себя внимание и более кардинальные меры, которые вводятся в развитых государствах: например, введенный в Финляндии в 2017 году всеобщий базовый доход или предлагаемый к введению в Италии «доход по гражданству»²⁰.

Таким образом, реализация требований справедливости в области трудовых правоотношений должна достигаться путем поиска баланса интересов работников и работодателей, различных механизмов и средств защиты прав трудящихся с учетом национальных российских традиций и инновационных тенденций в данной области.

¹⁶ Данные судебной статистики Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации // URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=4572> (дата обращения: 17.10.2018).

¹⁷ «Работа становится привилегией» // URL: <https://news.mail.ru/society/33252459/?frommail=1> (дата обращения: 01.05.2018).

¹⁸ Кудрин А. Л. Названа цена борьбы с бедностью в России // URL: <https://news.mail.ru/society/35488951/?frommail=1> (дата обращения: 28.11.2018).

¹⁹ От зари до зари: когда в России сократят рабочую неделю // URL: <https://ria.ru/economy/20180202/1513727809.html> (дата обращения: 18.11.2018).

²⁰ «Работа становится привилегией» // URL: <https://news.mail.ru/society/33252459/?frommail=1> (дата обращения: 01.05.2018).