

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ  
ВОСЬМОЙ КОНФЕРЕНЦИИ  
АССОЦИАЦИИ «ЮРИСТЫ  
ЗА ТРУДОВЫЕ ПРАВА»**

5-6 июня 2014 г.  
Москва



УДК 349.2  
ББК 67.405  
С23

**Сборник материалов Восьмой конференции Ассоциации «Юристы за трудовые права».** 5-6 июня 2014 года, Москва / Под общ. ред. С. Г. Колгановой. М.: НП «Юристы за трудовые права», 2015. 56 с.

НП «ЮРИСТЫ ЗА ТРУДОВЫЕ ПРАВА»  
Председатель Совета – Герасимова Елена Сергеевна  
www.llpa.ru; e-mail: np@llpa.ru  
Тел/факс: (495) 721-95-58

Члены Ассоциации «Юристы за трудовые права», участники и организаторы конференции выражают благодарность Федеральному профсоюзу авиационных диспетчеров России, Российскому профессиональному союзу моряков, Международному Мемориалу, Общероссийскому общественному движению «Гражданское достоинство», при поддержке которых была проведена Восьмая ежегодная конференция Ассоциации НП «Юристы за трудовые права» под названием «Трудовые права российских работников в международном контексте».

УДК 349.2  
ББК 67.405

ISBN 978-5-9906804-0-1 © НП «Юристы за трудовые права», 2015  
© Коллектив авторов, 2015  
© Обложка, оформление И. Пируян, 2015

## МАНИФЕСТ НП «ЮРИСТЫ ЗА ТРУДОВЫЕ ПРАВА»

ЗНАЧИТЕЛЬНУЮ ЧАСТЬ своей жизни большинство людей проводят на работе, однако далеко не все работают в достойных и безопасных условиях и получают за свой труд справедливое вознаграждение.

СЕГОДНЯ ЭТИ люди нуждаются в юристах, которые помогли бы им защитить свои трудовые права.

В 2005 г. российские юристы, специализирующиеся в сфере защиты социально-трудовых прав, учредили Некоммерческое партнерство «Юристы за трудовые права».

ГЛАВНАЯ ЦЕЛЬ Партнерства состоит в том, чтобы, используя наш профессиональный опыт, содействовать развитию в России цивилизованного рынка труда, созданию достойных условий труда и жизни российских рабочих и специалистов.

МЫ УБЕЖДЕНЫ, что успешное социально-экономическое развитие государства невозможно без уважения и надлежащей защиты трудовых прав людей, которые создают благосостояние общества.

МЫ ХОТИМ, чтобы работники своевременно получали достойную заработную плату, имели безопасные условия труда, пользовались предоставленными законодательством правами, а также могли эффективно их защищать.

ЮРИСТЫ, РАБОТАЮЩИЕ в России в сфере защиты социально-трудовых прав, сегодня имеют мало возможностей для профессионального общения, повышения своей квалификации, публичного выражения своего мнения и проведения широких дискуссий.

МЫ ОБЪЕДИНИЛИСЬ, чтобы решить эти проблемы. Мы верим, что наш союз будет способствовать укреплению авторитета нашей профессии, а также повысит уважение к трудовым правам в российском обществе.

МЫ ПРИГЛАШАЕМ к партнерству юристов, которым небезразлично положение работников в России, и которые хотят общаться с коллегами из разных регионов.

НАШИ ЧЛЕНЫ – юристы профсоюзов, адвокаты, частнопрактикующие юристы, сотрудники юридических фирм, юристы некоммерческих организаций.

МЫ ПРИЗЫВАЕМ к совместному обсуждению наиболее актуальных тем, касающихся защиты трудовых прав. Мы предлагаем находить механизмы, способные улучшить положение работников.

МЫ УБЕЖДЕНЫ, что членство в профессиональных ассоциациях является одним из наиболее эффективных способов повышения профессионализма!

ВМЕСТЕ МЫ сможем принести больше пользы работникам, профсоюзам и обществу!

*Манифест принят Советом Партнерства 09 августа 2006 года*

# Восьмая ежегодная конференция ассоциации «Юристы за трудовые права»

5-6 июня 2014 года в Москве прошла Восьмая ежегодная конференция Ассоциации «Юристы за трудовые права». Тема конференции: «**Трудовые права российских работников в международном контексте**».

Организаторами конференции выступили Профессиональная Ассоциация «Юристы за трудовые права» и АНО «Центр социально-трудовых прав» при поддержке Федерального профсоюза авиационных диспетчеров России, Российского профессионального союза моряков, Международного Мемориала и Общероссийского общественного движения «Гражданское достоинство».

Первый день конференции (5 июня 2014 г.) был посвящен пленарным заседаниям. Конференцию открыла Герасимова Елена Сергеевна, кандидат юридических наук, Председатель Совета НП «Юристы за трудовые права», директор АНО «Центр социально-трудовых прав», затем программу Конференции представил Саурин Сергей Александрович, кандидат юридических наук, Руководитель юридического направления АНО «Центр социально-трудовых прав».

В ходе первой пленарной сессии «**Тенденции и перспективы развития трудового законодательства в России**» Люттов Никита Леонидович, доктор юридических наук, доцент Московского государственного юридического университета им. О.Е. Кутафина (МГЮА) и НИУ «Высшая школа экономики» сделал доклад по теме «*Тенденции развития трудового законодательства в 2013 – 2014 годах: есть ли приближение к международным стандартам?*». В своем выступлении эксперт провел анализ изменений российских законов, связанных с трудовой тематикой, предположил какие изменения будут работать, а какие нет, и оценил насколько изменения соотносятся с международным правом. После выступления эксперт ответил на многочисленные вопросы участников.

Со следующим докладом «*Актуальные законодательные инициативы на материале работы Общественного совета при Минтруде России*» выступила Герасимова Елена Сергеевна. В своем докладе Елена Сергеевна рассказала о деятельности Общественного Совета при Минтруде России, сообщила, что Общественный совет открыт для сотрудничества, призвала экспертов участвовать в обсуждении законопроектов, разрабатываемых в Минтруде, и предложила экспертам инициативно предлагать Минтруде темы для обсуждения. Со своей стороны, Елена Сергеевна пообещала, что она в качестве заместителя председателя Общественного Совета и руководителя Комиссии по труду и занятости будет учитывать мнение экспертов Ассоциации «Юристы за трудовые права». Также эксперт сделал анонс о том, что в ближайшее время на сайте Центра социально-трудовых прав появится страница для координации взаимодействия с Общественным Советом при Минтруде России, поэтому предложила следить за информацией.

В рамках пленарного заседания Стародумовым Юрием Олеговичем, юристом АНО «Центр социально-трудовых прав», был сделан доклад на тему «*Заемный труд: запретить нельзя разрешить*». Эксперт рассказал о ситуации, сложившейся в России после принятия Закона о запрете заемного труда, а также о своем опыте отстаивания прав заемных работников, в частности о том, как реагируют суды на представленные доказательства, и высказал прогноз, как повлияет на ситуацию принятие многострадального закона. (Напоминаем, что законопроект обсуждался в Государственной Думе РФ чрезвычайно долго, и на пути между чтениями претерпел серьезные трансформации). После выступления эксперта состоялась оживленная дискуссия.

По теме «*Специальная оценка условий труда – практическое значение реформы*» выступила специально приглашенный эксперт – Корякина Юлия Сергеевна, заместитель

начальника Управления кадровой политики – начальник отдела формирования кадровой политики и управления персоналом Пенсионного фонда Российской Федерации. В конце выступления участники конференции горячо поблагодарили Юлию Сергеевну.

Так же по вопросу специальной оценки выступал Бабич Олег Борисович, руководитель правового департамента Конфедерации труда России, заведующий юридическим отделом ФПАД России.

Вторую пленарную сессию открыли Дельдюжов Игорь Владимирович, президент РОО «Шереметьевский профсоюз лётного состава» и Аршинова Валерия Александровна, юрист РОО «Шереметьевский профсоюз лётного состава». Представители профсоюза выступили с докладом «*Проблемы взаимодействия Шереметьевского профсоюза лётного состава с работодателем*». По мнению выступающих, компания «Аэрофлот» неоднократно нарушала закон и ущемляла права работников, а в результате сфабрикованных обвинений несколько активистов и руководителей профсоюза ШПЛС были арестованы и уже более года находятся в заключении в СИЗО.

«*О некоторых проблемах профсоюзной деятельности*» рассказал Дрожжаков Виталий Анатольевич, председатель Красноярской краевой организации профсоюза работников АПК РФ, базируясь на опыте представляемой профсоюзной организации.

«*О возможности реализации права профсоюзов самостоятельно определять свою внутреннюю структуру*» говорил Морозов Сергей Константинович, главный правовой инспектор труда Нефтегазстройпрофсоюза России. Выступление затрагивало известное дело, которое по иску Нефтегазстройпрофсоюза рассматривал Конституционный Суд Российской Федерации.

Профсоюзная тематика была близка собравшимся – в конце сессии состоялась долгая и оживленная дискуссия.

В ходе третьего пленарного заседания участниками обсуждались «*Некоторые вопросы защиты трудовых прав на международном уровне*».

О дискуссии, происходящей в МОТ вокруг права на забастовку рассказала Колганова Светлана Геннадьевна, правовой инспектор труда Красноярской краевой организации профсоюза работников АПК РФ. После выступления несколько слов добавила Герасимова Е.С., рассказав участникам о своих встречах с иностранными профсоюзными активистами и сотрудниками МОТ. По словам Елены Сергеевны, международным институтам также важна поддержка российских профсоюзов.

Членство в ВТО и возможное влияние на рынок труда; программы помощи с целью повышения конкурентоспособности трудящихся в США; применимость подобных программ в России. Об этом размышляла в ходе своего выступления Островская Юлия Евгеньевна, заместитель директора АНО «Центр социально-трудовых прав».

В ходе заключительной сессии обсуждалась деятельность членов Ассоциации, также участники обменивались опытом.

О решениях судов по конкретному делу о признании незаконным начисления и выплаты пенсии в случае отзыва пенсионного дела сообщила Сущева Наталья Александровна, заведующая юридическим отделом Центрального совета Горно-металлургического профсоюза России. Очень интересное дело, увенчавшееся победой пенсионерки, поддержанной профсоюзными юристами. В данном деле суд признал, что гражданин не должен страдать из-за ошибок органов власти, которые они допускают при взаимодействии друг с другом.

Тема незаконных увольнений, отмены незаконно вынесенных дисциплинарных взысканий и опыта защиты работников была поднята Харьковской Ириной Николаевной, стажером адвоката из Коллегии адвокатов «Баронов и К», г. Санкт-Петербург.

Опыт, связанным с проблемами получения материнских пособий напрямую в органах ФСС РФ при банкротстве организации-работодателя, поделилась Михайличенко Ксения Алексеевна, помощник юриста АНО «Центр социально-трудовых прав».

В заключение сессии разгорелась оживленная дискуссия, на тему, которую поднял Михаил Чесалин, депутат Калининградской областной думы: «*Действия профсоюза в случае, когда работодатель спустя месяц после продления действия коллективного договора создает «карманный» профсоюз, с которым подписывает еще один коллективный договор*».

После окончания пленарной сессии состоялось Общее собрание членов НП Ассоциация «Юристы за трудовые права». На собрании из членов ассоциации были исключены люди, утратившие связь с организацией, не платящие взносы. Выбран председатель на следующие три года – им стала Герасимова Елена Сергеевна. Выбраны заместители председателя: Бабич Олег Борисович, Лютов Никита Леонидович, Саурин Сергей Александрович.

Кроме того, состоялось **Торжественное вручение почетных дипломов НП Ассоциация «Юристы за трудовые права»**. Список награжденных почетными дипломами Восьмой конференции:

**ЛЮТОВ Никита Леонидович**

– за вклад в развитие науки российского и международного трудового права;

**САУРИН Сергей Александрович**

– за вклад в развитие науки российского трудового права;

**КАРИМОВА Надежда Идрисовна,**

– за вклад в развитие Ассоциации «Юристы за трудовые права»;

**ГЕРАСИМОВА Елена Сергеевна,**

– за защиту и продвижение профсоюзных прав;

**ОСТРОВСКАЯ Юлия Евгеньевна,**

– за продвижение идей гендерного равенства в трудовых отношениях;

**СИВОЛДАЕВ Илья Владимирович,**

– за защиту прав некоммерческих организаций;

**ХОРОШУН Елена Валерьевна,**

– за активную судебную защиту социально-трудовых прав работников;

**АЛЕКСАНДРОВА Жанна Руслановна,**

– за активную судебную защиту социально-трудовых прав работников;

**ЛАВРУХИН Алексей Павлович,**

– за активную судебную защиту социально-трудовых прав работников;

**МОРОЗОВ Сергей Константинович,**

– за защиту и продвижение профсоюзных прав;

**ШАРИФУЛЛИНА Рима Садитовна,**

– за активную работу по защите социально-трудовых прав граждан, профсоюзов и общественных организаций;

**СОЛНЦЕВА Ульяна Сергеевна,**

– за активную судебную защиту прав членов профсоюза;

**БАБИЧ Олег Борисович,**

– за активную судебную защиту прав членов профсоюза;

**БОТОВА Елена Александровна,**

– за активную судебную защиту прав членов профсоюза;

**СТАРОДУМОВ Юрий Олегович,**

– за активную судебную защиту социально-трудовых прав работников;

**МАНЗЯ Анастасия Николаевна,**

– за активную судебную защиту социально-трудовых прав работников;

**СУЩЕВА Наталья Александровна,**

– за активную судебную защиту прав членов профсоюза;

**МИХАЙЛИЧЕНКО Ксения Алексеевна,**

– за успешную деятельность по защите прав и интересов женщин, имеющих детей;

**КОЛГАНОВА Светлана Геннадьевна,**

– за целеустремленность в деле повышения личных компетенций на благо российскому профсоюзному движению.

Во второй день (6 июня) в рамках конференции прошел Тренинг по международным механизмам защиты прав человека. Тренинг был организован при участии Европейского Союза и Совета Европы «Усиление возможностей адвокатов и правозащитников по применению Европейской Конвенции о защите прав человека и основных свобод и Европейской социальной хартии на национальном уровне».

## Содержание

### ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В РОССИИ

- 10 Лютов Н.Л. Тенденции развития трудового законодательства в 2013 -2014 годах: есть ли приближение к международным стандартам?
- 13 Герасимова Е.С. Актуальные законодательные инициативы на материале работы Общественного совета при Минтруде России.
- 17 Стародумов Ю.О. «Заемный труд: запретить нельзя разрешить».
- 19 Корякина Ю.С. Специальная оценка условий труда – практическое значение реформы.
- 24 Бабич О.Б. Практические вопросы специальной оценки условий труда.

### ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ ПРОБЛЕМЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ В РОССИИ

- 27 Дельдюжов И.В., Аршинова В.А. Проблемы взаимодействия Шереметьевского профсоюза летного состава с работодателем.
- 30 Дрожжаков В.А. О некоторых проблемах профсоюзной деятельности.
- 35 Морозов С.К. Возможности для реализации права профсоюзов самостоятельно определять свою внутреннюю структуру.

### ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ НА МЕЖДУНАРОДНОМ УРОВНЕ

- 39 Колганова С.Г. Дискуссия, происходящая в МОТ, вокруг права на забастовку.
- 41 Островская Ю.Е. Членство в ВТО и возможное влияние на рынок труда. Программы помощи, с целью повышения конкурентоспособности трудящихся в США.

### ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЧЛЕНОВ АССОЦИАЦИИ И ОБМЕН ОПЫТОМ

- 45 Сущева Н.А. О решениях судов по конкретному делу о признании незаконным начисления и выплаты пенсии в случае отзыва пенсионного дела.
- 48 Харьковская И.Н. Незаконные увольнения и отмена незаконно вынесенных дисциплинарных взысканий.
- 52 Михайличенко К.А. Проблемы получения материнских пособий напрямую в органах ФСС РФ при банкротстве организации.
- 55 ПРОГРАММА КОНФЕРЕНЦИИ



## Тенденции развития трудового законодательства в 2013 – 2014 годах: есть ли приближение к международным стандартам?

Лютов Никита Леонидович,  
д.ю.н., доцент Московского  
государственного  
юридического университета  
им. О.Е. Кутафина (МГЮА)  
и НИУ «Высшая школа  
экономики»

В своем выступлении я постараюсь оценить, насколько наше трудовое законодательство приблизилось или удалилось от международных трудовых стандартов. В этом контексте следует отметить, во-первых, принятие законодательства, определяющего статус производственных советов, хотя сделано это достаточно формально. Во-вторых, имеет значение внесение в Трудовой кодекс РФ новой статьи 19.1, которая закрепляет недопустимость подмены трудовых отношений гражданско-правовыми и презумпцию наличия трудовых отношений в случаях спора. В-третьих, следует сказать о введении специальной оценки условий труда. В-четвертых, был принят федеральный закон №116-ФЗ от 5 мая 2014 года о так называемом запрете заемного труда.

Принятие правовой нормы в отношении «производственных советов» – это чистой воды популизм. Идея этого закона возникла из предвыборного обещания Путина В.В. о создании производственных советов по аналогии с системой, действующей в Германии. Данный тезис перешел в последующий Указ, а далее был принят данный закон.

В Германии производственные советы являются органами, которые избираются работниками и которые имеют право накладывать вето на решение работодателя по большому количеству управленческих решений. В связи с принятием нового закона в нашем законодательстве ничего по сути не изменилось, только было закреплено право работодателей создать совет из работников, чтобы обсудить с ним, как улучшать собственный бизнес. То есть производственные советы не стали органом, представляющим работников. Однако работодателю не было запрещено с кем угодно посоветоваться и до принятия этого закона. Работодателями зачастую создавались советы трудового коллектива, которые использовались ими же для подрыва деятельности первичной профсоюзной организации. Конкретные случаи создания производственных советов после принятия нового закона мне не известны, поэтому его принятие скорее направлено на выполнение предвыборных обещаний Президента, нежели на практическую цель.

Принятие данного закона я оцениваю негативно. Сама по себе идея производственных советов очень интересна, в том виде как она действует в Германии. В России многие профсоюзники боятся конкуренции с производственными советами. В Германии такая конкуренция снижается за счет разнесения деятельности двух типов представителей работников по уровням и по полномочиям, то есть профсоюзы действуют на уровне крупных отраслей, устраивают забастовки и ведут жесткие коллективные переговоры. Производственные советы действуют только на уровне организаций и защищают всех работников, независимо от членства. Также производственные советы, не объявляя забастовки, могут налагать вето. Профсоюзы связаны и сотрудничают с производственными советами не юридически, а организационно, поскольку более 90% членов производственных советов являются одновременно членами профсоюзов.

Работодатели, казалось бы, должны быть недовольны ограничением в управленческих правах, однако, достаточно лояльно к этому относятся. По их мнению, через учреждение производственных советов они снимают с себя часть управленческой

ответственности. Например, легче объяснить работникам невозможность повысить заработную плату, или проводимые сокращения из-за экономической ситуации, поскольку у производственного совета есть доступ к финансовой отчетности предприятия. В связи с этим, у работника возникает больше доверия к такой информации.

Когда в 1952 году в Германии принимался этот закон, и профсоюзы, и работодатели были против него. На сегодняшний день сложилась достаточно гармоничная и демократическая практика. Наш закон представляет собой неудачную имитацию такой практики. Принятием закона мы закрыли этот вопрос, хотя следовало бы попробовать сделать что-то настоящее и действующее.

Следующая новация – это статья 19.1, внесенная в Трудовой Кодекс РФ. Данная статья касается презумпции наличия трудовых отношений. Указанной нормой законодатель приблизил законодательство в определенной мере к международным стандартам, а именно к Рекомендации МОТ №198 «О трудовом правоотношении». В указанной Рекомендации закреплены признаки трудовых отношений, при помощи которых их можно отграничить от гражданско-правовых. Сам список не является исчерпывающим из-за многообразия трудовых отношений. Одним из ключевых тезисов этой рекомендации является то, что в случае неустранимых сомнений в определении природы отношений как гражданско-правовых либо трудовых, трудовое правоотношение презюмируется. Аналогичная норма теперь сформулирована и в нашем законодательстве.

В статье 19.1 ТК РФ также определена ответственность за маскировку трудовых отношений гражданско-правовыми. Последнее является довольно спорным с точки зрения реальности привлечения к ответственности. Согласно норме статьи к ответственности можно привлекать в случае, если работодатель умышленно маскирует трудовые отношения под видом гражданско-правовых. Но умысел работодателя по маскировке доказать будет практически невозможно.

Таким образом, я положительно оцениваю данную норму в части презумпции, однако, посмотрим, будет ли это работать, в том числе в части привлечения к ответственности.

Следующее изменение связано с безопасностью и гигиеной труда. Изменения регулируют специальную оценку условий труда.

Первый важный момент касается субъектов, в отношении которых должна проводиться специальная оценка труда. Новое законодательство предусматривает, что специальная оценка условий труда проводится в отношении не всех категорий работников, занятых по трудовому договору. Так, исключенными оказались надомники, дистанционные работники, работники, которые вступили в трудовые отношения с работодателями, не зарегистрированными в качестве индивидуальных предпринимателей.

Европейский комитет по социальным правам, который осуществляет толкование Европейской социальной хартии, считает, что правовое регулирование безопасности и гигиены труда должны распространяться не просто на работников на основании трудовых договоров, но и на работающих в более широком смысле слова, включая самозанятых и работающих по гражданско-правовым договорам, связанным с выполнением работ.

Второй момент касается рабочего времени и времени отдыха. В соответствии с новой редакцией ст. 92 ТК РФ, обязательному сокращению продолжительности рабочего времени подлежит лишь работа в наиболее вредных (3 и 4 степень вредности) и опасных условиях труда. Также закон предоставляет возможность заменять денежной компенсацией дополнительные отпуска за вредность. Работа во вредных и тяжелых условиях труда достаточно распространена на производственных предприятиях в моногородах, где работники не имеют возможности легко поменять работу. В связи с этим работники в данных условиях не будут иметь сильных переговорных позиций с работодателем при определении размера возможной компенсации. Важно, что, во-первых, законодателем не установлено минимума для такой компенсации, поэтому работодатель может «договориться» о сумме, например, в 50 рублей в месяц за отказ дополнительного отпуска за вредность. Во-вторых, дополнительные отпуска предоставляются или рабочее время сокращается, чтобы дать возможность организму человека восстановиться в связи с воздействием вредных и опасных факторов. Деньги эту возможность не заменяют. Принятые нормы, которые допускают замену отдыха денежной компенсацией, противоречат

**Н. Л. Лютов**

*Тенденции раз-  
вития трудового  
законодательства  
в 2013 – 2014  
годах: есть ли  
приближение к  
международным  
стандартам?*

обязательствам России в соответствии с Хартией. Поэтому есть основания ожидать соответствующих претензий к нам со стороны Совета Европы.

Последнее нововведение текущего года касается заемного труда, который сначала статьей 56.1 Трудового кодекса РФ запрещается, а далее главой 53.1 Трудового кодекса РФ регулируется, поскольку эта глава объясняет, как мы используем «запрещенный» заемный труд, и в каких случаях он все-таки не запрещен. С учетом затянувшихся сроков рассмотрения и дебатов вокруг легализации заемного труда, мне кажется, что достигнутый по законопроекту компромисс не самый страшный из того, что можно было ожидать. Закон содержит довольно много ограничений, некоторые из которых должны работать на практике.

Первое ограничение предусмотрено статьей 341.1 Трудового Кодекса РФ, согласно которой оплата труда работников, которые привлекаются по договору о предоставлении труда работников (персонала) должна быть не ниже, чем у обычных работников. Но проблема в том, что должностей, сопоставимых с должностями заемных работников, у работодателей может не быть. В этом случае норма работать не будет. Есть благое пожелание законодателя о том, что частное агентство занятости должно контролировать фактическое использование пользователем труда в соответствии с трудовой функцией, указанной в дополнительном соглашении к трудовому договору. Однако в связи с экономической зависимостью частного агентства занятости от предприятия, вряд ли первое будет контролировать предприятие-пользователя.

Более действенной гарантией можно назвать систему лицензирования частных агентств занятости. Предусмотрены правовые гарантии, чтобы в качестве агентств занятости не выступали компании-однодневки. Также законом регламентируются ситуации, в которых можно и в которых нельзя использовать то, что теперь не называется заемным трудом. Часть 2 статьи 341 Трудового Кодекса РФ называет такие основания, как помощь в ведении домашнего хозяйства физическим лицам, не зарегистрированным в качестве индивидуального предпринимателя, временное исполнение обязанностей отсутствующего работника. При этом новая статья Закона «О занятости населения в Российской Федерации» специально поясняет, что временно отсутствующие работники – это не базирующиеся работники, и не работники, которые отказались от дополнительных трудовых обязанностей. Сфера экономической активности частных агентств занятости ограничивается расширением производства и объемом оказываемых услуг в пределах 9 месяцев.

Кроме того, вводится социальная норма, что отдельные категории, нуждающиеся в трудоустройстве, могут вне этих правовых рамок привлекаться к работе через агентство. К таким категориям законодатель относит студентов очной формы обучения, одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей, лиц, недавно освободившиеся из мест лишения свободы.

Отдельное ограничение содержится в Законе «О занятости населения в Российской Федерации» в отношении выполнения работ, отнесенных к выполнению работ на опасных и производственных объектах и для наиболее вредных условий труда.

В связи с изложенным, принятый закон все-таки довольно существенно ограничивает возможность использования заемного труда.

Принятие закона о заемном труде активизировало дискуссию по поводу ратификации Конвенции МОТ №181 «О частных агентствах занятости». Если сравнить принятое законодательство и текст Конвенции, то наш законодатель вполне в русле международного права в этом вопросе, поэтому возможная ратификация ничего не прибавит и не убавит.

**Участник конференции:** Предусматривает ли закон норму о защите профсоюзом прав работников?

**Лютов Н.Л.:** Да, это учет мнения первичной профсоюзной организации. Я считаю, что действующий в России механизм учета мнения первичной профсоюзной организации – это во многом имитация механизма информирования и консультаций, действующего в западноевропейском законодательстве в отношении производственных советов. Учет мнения неэффективен, поскольку после прохождения этой процедуры, работодатель принимает собственное решение, которое не зависит от мнения профсоюза и которое работодатель не обязан мотивировать.

## Актуальные законодательные инициативы на материале работы Общественного совета при Минтруде России

**Герасимова Елена Сергеевна,**  
к.ю.н., Председатель Совета  
НП «Юристы за трудовые  
права», директор АНО «Центр  
социально-трудовых прав»,  
доцент Высшей школы  
экономики

С момента предыдущей конференции произошло интересное событие – формирование Общественного Совета при Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России). Его формирование вызвано новой активной политикой государства в сфере управления по созданию при всех федеральных органах исполнительной власти общественных советов. Государство пытается окружить себя различными общественными институтами, но, с другой стороны, строго их институализировать, то есть осуществлять взаимодействие с общественностью именно в тех рамках и в тех формах, которые оно само и определяет.

Формирование Общественного Совета при Минтруде России происходило путем интернет-голосования, в котором я приняла участие. Я была выдвинута в кандидаты от Центра социально-трудовых прав, и по итогам голосования была выбрана в состав Общественного Совета. Количество членов совета изменилось по сравнению с изначальным в связи с выходом нескольких избранных членов: на сегодняшний день Общественный совет при Минтруде России состоит из 30 человек.

От прошедшего голосования в Общественный совет при Минтруде России серьезно отличаются закончившиеся на днях выборы в Общественную палату РФ. После обсуждения с членами Совета Ассоциации я выдвигалась кандидатом и в этот орган. Формально выборы в Общественную Палату РФ осуществляются также через процедуру интернет-голосования, но на практике она сложнее, поскольку осуществляется с портала государственных услуг и портала Российской общественной инициативы. Учитывая, сколь многие участвовали в выборах в Общественную палату РФ, и то, как были организованы выборы, у меня не было никаких шансов. В прошедшем голосовании есть моменты, которые вызывают серьезные сомнения в прозрачности выборов. Обе платформы, через которые осуществлялось голосование, требуют специальной и непростой регистрации. В России пока не так много людей, прошедших такую регистрацию, поэтому для участия в выборах людям нужно было сначала зарегистрироваться, в том числе съездить физически в пункты выдачи пароля для последующей авторизации на сайте. Сама навигация на порталах голосования также была организована весьма неочевидно. Организовать сбор голосов в такой ситуации было непросто. Однако это не помешало массовому голосованию за некоторых кандидатов: по итогам официального голосования за отдельных кандидатов, которые в результате и прошли в Общественную палату, проголосовало порядка сорока тысяч человек. Представить себе, что столь массовое голосование при необходимости использования такой сложной процедуры состоялось честно, - затруднительно. Наблюдение за процессом изнутри сформировало мнение, что процедура не была ни прозрачной, ни честной, и что некоторые кандидаты использовали административный ресурс с целью организовать голосование за себя. Тем не менее, при подведении итогов было заявлено, что платформа Российской общественной инициативы прекрасно себя зарекомендовала, поэтому нужно дальше расширять ее использование, в том числе для обычных выборов и для решения других вопросов. На мой же взгляд и взгляд моих коллег, которые в этом процессе участвовали, правильнее было разобраться с процедурами использования данной платформы для голосования, поскольку она допускает возможность злоупотреблений. Сейчас мы

**Е. С. Герасимова**

*Актуальные законодательные инициативы на материале работы Общественного совета при Минтруде России*

пробуем инициировать такое разбирательство, чтобы обсудить вопрос о небезупречности такой системы интернет-голосования.

Возвращаюсь к Общественному Совету при Минтруде России. В ходе выборов не было такого числа желающих войти в его состав, как в случае с Общественной палатой РФ. Кроме того, Минтруд просто отстранил от участия в подведении итогов людей, в отношении которых были выявлены накрутки в ходе интернет-голосования. С другой стороны, было заметно довольно значительное влияние самого Минтруда России на решение вопроса о включении того или иного кандидата в состав Общественного Совета. Помимо этого, при формировании совета проводились консультации с общественными организациями, например, с объединениями работодателей и профсоюзов. В результате Общественный Совет был сформирован, на мой взгляд, в неплохом составе. В нем представлено много так называемых референтных групп, которые отличаются и от профсоюзов, и от объединений работодателей. У последних есть возможность участвовать в процессе законотворчества через Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), через трехсторонние комиссии в субъектах РФ. Однако у многих некоммерческих организаций, действующих в сфере социального обеспечения и социальной защиты, подобных механизмов ранее не было. Поэтому для них возможность участия в Совете – это существенный прорыв.

Само Министерство труда и социальной защиты РФ строит свое поведение в отношении Общественного совета довольно конструктивно. Из состава Совета мы сформировали пять комиссий и определили их компетенцию. Работа строится путем предварительного обсуждения вопросов в комиссиях с последующим вынесением на рассмотрение в Общественном совете. Такой порядок организации работы похож на организацию работы в РТК. В обсуждении любых вопросов могут участвовать не только члены профильной комиссии, но и любые другие члены Совета, если им интересен вопрос. Мы самостоятельно разработали Регламент Общественного Совета, в котором предусмотрели возможность неформального привлечения экспертов и заинтересованных лиц к работе в Совете.

В рамках Совета по решению членов Совета сформированы следующие комиссии: комиссия по охране труда, комиссия по труду и занятости, комиссия по вопросам социального обеспечения и социальной защиты, комиссия по вопросам пенсионного обеспечения и комиссия по вопросам государственной службы и антикоррупционной деятельности. Они созданы по основным направлениям компетенции Минтруда, и работают над разными блоками вопросов. Я возглавляю комиссию по труду и занятости, в компетенцию которой входят вопросы заработной платы, условий труда, социального партнерства, занятости, то есть это основной блок трудовых вопросов.

Такая форма взаимодействия органов федеральной исполнительной власти с общественными советами основано на том, что в соответствии с рядом недавних нормативных актов каждый федеральный орган исполнительной власти до внесения проекта нормативного акта в Правительство РФ должен пройти через обсуждение в Общественном совете. Поэтому законопроекты и проекты постановлений Правительства РФ, а также концепции, которые разрабатываются Минтрудом, предварительно обсуждаются Общественным советом. Таких документов в разработке достаточно много, поэтому Общественный совет и комиссии собираются каждый месяц. Это напряженный и интенсивный график работы, особенно в сравнении с другими общественными советами, которые собираются раз в год или не собираются очно вообще.

Помимо обсуждения проектов документов, разработанных Минтрудом РФ, у членов Общественного совета есть возможность выносить на обсуждение любые другие вопросы и давать по ним рекомендации Министерству труда. Поэтому если вы видите вопросы, требующие реакции Минтруда и находящиеся в его компетенции, я с большим удовольствием ваши идеи и предложения буду стараться реализовывать. На сегодняшний день процедура работы позволяет делать то, что члены Совета считают необходимым и нужным. Предполагаю, что стоит вынести на обсуждение в Общественном совете вопрос о состоянии трудовых отношений в Крыму, поставив вопросы о принятии разъясняющих нормативных актов о порядке перехода с украинского законодательства на российское законодательство в социально-трудовой сфере.

**Е. С. Герасимова**

*Актуальные законодательные инициативы на материале работы Общественного совета при Минтруде России*

Расскажу о нескольких законопроектах, прошедших через Общественный совет при Минтруде, а так о нашем участии в их обсуждении. Так, было рассмотрено несколько законопроектов по вопросам заработной платы. В соответствии с Трудовым кодексом РФ минимальный размер оплаты труда (МРОТ) должен быть не меньше минимального прожиточного минимума. Чтобы исполнить данную норму согласно статье 421 ТК РФ необходимо принять отдельный федеральный закон. Сейчас Минтруд РФ разработал проект такого федерального закона. Предполагается уйти от федерального минимального МРОТа и перейти на региональный МРОТ. Поскольку уровень жизни и уровень прожиточного минимума в разных регионах Российской Федерации значительно различается, то до осуществления регионального перехода предполагается поэтапное повышение МРОТ через привязку МРОТ в процентном отношении к прожиточному минимуму трудоспособного населения в субъекте РФ и увеличение соотношения этой привязки до 100%. Так, согласно законопроекту, с 1 января 2015 года размер МРОТ будет повышен до 5865 рублей. С 1 октября 2015 будет установлен минимальный размер оплаты труда в размере 89 % от величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте федерации. С 01 октября 2016 года он будет повышен еще на 5 %, то есть до 94 %, и с 01 октября 2017 года МРОТ будет повышен до 100% прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ. Предполагается, что определение прожиточного минимума будет осуществляться в соответствии с размером прожиточного минимума за третий квартал предыдущего года в каждом субъекте федерации, далее будет осуществляться публикация величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Этим же законопроектом предполагалось внести изменения в ст. 129 ТК РФ и ст. 315 ТК РФ, в которых дается определение заработной платы: предполагалось убрать слова о компенсационных выплатах. Согласно позиции Минтруда РФ, компенсационные выплаты должны включаться в МРОТ, поэтому необходимо убрать оговорки о них. У нас была позиция, что Верховный Суд РФ в отношении разных видов компенсационных выплат по-разному трактует состав МРОТ, поэтому мы высказались за исключение этой нормы из законопроекта. Сейчас текст в этой части дорабатывается.

Минтруда РФ достаточно упорно работает над указанным законопроектом: по его мнению, при помощи дополнительного финансирования, выделенного для реализации майских указов Президента РФ 2013 года, можно будет решить задачу приведения МРОТ к прожиточному минимуму, в том числе на государственном уровне, путем распределения уже выделенных средств.

Я хотела бы отметить также разработанный Минтрудом РФ законопроект о повышении ответственности работодателей за несвоевременную выплату заработной платы. Законопроектом, во-первых, предполагается, усилить ответственность за невыплату заработной платы в течение двух месяцев. Сейчас установлена общая ответственность за все нарушения законодательства о труде, в том числе и по заработной плате, статьей 5.27 КоАП РФ; кроме того, установлена уголовная ответственность за невыплату заработной платы, но она ограничена довольно большим количеством условий, поэтому применяется нечасто. Законопроектом предлагается дополнить КоАП РФ новой статьей о полной или частичной невыплате заработной платы свыше трех месяцев работнику, а также повысить размер штрафных санкций за невыплату заработной платы в пределах двух месяцев.

Во-вторых, предлагается дополнить статью 142 ТК РФ новым положением о том, что время приостановки работы в случае невыплаты заработной платы должно оплачиваться из расчета средней заработной платы пропорционально времени задержки заработной платы. По этому вопросу существует различная судебная практика, однако законодательно этот вопрос до сих пор не регулировался.

В-третьих, предлагается изменить статью 236 ТК РФ, которая устанавливает размер процента, подлежащего выплате работодателем в случае задержки заработной платы. В настоящее время установлена ответственность в размере 1/300 ставки рефинансирования Центрального Банка РФ за каждый день просрочки. Минтрудом России предлагается в случае невыплаты заработной платы в течение первых шести месяцев сохранить действующий процент, а далее изменить регулирование: если невыплата продолжается

свыше шести месяцев, то работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже 1/150 ставки рефинансирования, а свыше года – в размере 1/75 ставки рефинансирования по день фактического расчета включительно.

Мы же говорили о том, что это очень маленькая ставка даже с учетом повышения компенсации до размера 1/75 ставки рефинансирования за один день. Проблема невыплаты заработной платы касается в основном работников, у которых заработная плата находится в пределах 20 000 рублей. Если работником взят кредит, то в случае невыплаты заработной платы, такой размер выплат не помогает с погашением процентов перед банком. Поэтому на Общественном совете мы сформулировали предложение по повышению ставки. Этот вопрос также будет еще дорабатываться.

Среди интересных инициатив можно отметить, что Минтруда РФ предполагается увеличить сроки обращения в суд по спорам о невыплате заработной платы до 1 года с даты, установленной для выплаты заработной платы. В случаях обращения в суд по другим трудовым спорам срок в три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, останется прежним.

Кроме того, предлагается внести изменения в ГПК РФ, предусмотрев возможность рассмотрения исков о восстановлении в трудовых правах не только в суде по месту нахождения ответчика, но также по месту жительства и месту пребывания истца. Кроме того, предлагается внести изменения в законодательство об исполнительном производстве и рассматривать предписания государственного инспектора труда в качестве исполнительного документа, который должен будет исполняться судебными приставами на таких же основаниях, как исполнительный лист.

Минтруд РФ разрабатывает предложение по внесению в ТК РФ главы об особенностях регулирования труда в микро-предприятиях, то есть организациях с численностью работников менее 15 человек. На последнем обсуждении с Департаментом наша Комиссия по труду и занятости очень серьезно изменила этот проект, убрав нормы, которые значительно ограничивали права работников. Минтруд с нами согласился.

Таким образом, на сегодняшний день Минтруда РФ идет на переговоры и действительно во время обсуждения законопроектов слушает и учитывает позицию членов Общественного совета. Поэтому, на мой взгляд, работа с Минтрудом через Общественный Совет является определённым положительным новшеством.

**Участник конференции:** На случай, если у субъекта РФ прожиточный минимум по статистике будет очень низкий, сможет ли Российская Федерация сама установить, что прожиточный минимум не должен быть ниже определенного размера?

**Герасимова Е.С.:** Нет. Прожиточный минимум устанавливается на федеральном уровне, а его подсчет осуществляется в соответствии с составом и стоимостью потребительской корзины. Этот состав стабилен и одинаков во всех регионах, хотя и вызывает вопросы о необходимости его расширения. Субъект РФ считает самостоятельно только стоимость потребительской корзины, не изменяя состав. Стоимость будет разной, потому что существуют различия в стоимости жизни в регионах. Поэтому единственный выход, на который готово Правительство РФ – это региональная дифференциация МРОТ. Предполагается, что дифференциация в размере МРОТ при этом будет сильно привязана к стоимости жизни и цене потребительской корзины. Сейчас в большинстве регионов нет такой привязки.

С точки зрения Европейской Социальной Хартии минимальная заработная плата должна быть на уровне не ниже 50-60% средней заработной платы. Таким образом, по европейским стандартам минимальная заработанная плата в России на сегодняшний день должна быть около 18000 рублей. У нас пока в эту парадигму никто не перемещается, но подтягивание МРОТ отдельными усилиями происходит.

**Участник конференции:** Мне кажется, внутри регионов также должна быть дифференциация, поскольку территория может включать и район крайнего Севера. Надо ли это учитывать?

**Герасимова Е.С.:** Да, совершенно, верно. В этой связи, возникает еще вопрос о применении районных коэффициентов при установлении МРОТ. Например, согласно позиции Минтруда, региональный МРОТ должен прийти на смену районным коэффициентам, то есть они не должны учитываться при определении МРОТ. Конечно же, разница есть внутри регионов, однако подсчет будет осуществляться в целом регионе. Цифра 89% повышения – это как раз тот минимальный процент, при установлении которого в определенных регионах произойдет снижение МРОТа, но для каких-то регионов это повлечет очень значительный рост.

**Дрожжаков В.:** В Красноярском крае Федерация профсоюзов перестала подписывать соглашения о региональном МРОТе, потому что с этим соглашением происходит подмена двух понятий. Раньше мы подписывали соглашение о минимальном МРОТе, если сверх него устанавливались определенные коэффициенты и северные надбавки. Однако Правительство края предлагает в соглашении компенсационную систему включать в МРОТ. Получается огромная разница в размере МРОТ, поэтому мы решили не идти по этому пути и добиваться исчисления с учетом районных коэффициентов, северных надбавок.

У нас давно ведется дискуссия о том, что необходимо ужесточать ответственность за нарушения профсоюзных прав, например, возвращать уголовную ответственность, как это было в Советском Союзе. Ведется ли дискуссия в Общественном совете про установление ответственности за нарушения профсоюзных прав?

**Герасимова Е.С.:** Деятельность Минтруда осуществляется по сути не по его собственной инициативе, а во исполнение различных указаний от вышестоящих органов – Президента, Правительства. В последнее время они заняты по существу реализацией майских указов Президента. Однако, Общественный совет может выступить с инициативой по любому иному вопросу. Одна из недавних наших инициатив об оплате сверхурочных при учете рабочего времени, которую мы обсуждали на Комиссии, прошла. Сейчас в Минтруде должны разработать проект нормативного акта, чтобы этот вопрос урегулировать.

Вообще вопрос об ответственности за нарушения прав профсоюзов очень объемный и связан, в том числе, с жалобами российских профсоюзов в Комитет по Свободе Объединения Административного Совета МОТ.

## Заемный труд: запретить нельзя разрешить

**Ю. О. Стародумов,**  
юрист АНО «Центр социально-  
трудовых прав»

В своем выступлении я прокомментирую принятый закон о запрете заемного труда с точки зрения правоприменительной практики в этом вопросе. Согласно принятому закону частное агентство занятости было несколько ограничено в плане возможности предоставления заемного персонала. Вызывает сомнение тот момент, что законом предусмотрена возможность предоставления персонала в рамках самого предприятия через филиалы и дочерние предприятия. В связи с чем по этому поводу должен быть принят отдельный закон для случаев, когда на дочерних предприятиях, участники акционерного соглашения, предоставляют друг другу персонал.

Также неясно, какие собственно последствия конкретно для работников принесет данный закон. В случае выявления применения именно схемы заемного труда,

ответственность будет в виде штрафа для фактического работодателя за использование или же у работника появиться право признать факт трудовых отношений с фактическим работодателем? В настоящее время этот вопрос не решен, и как он будет решаться на практике неизвестно.

В любом случае новое законодательство начнет действовать с 01 января 2016 года. Однако уже сейчас возникает вопрос, как бороться с заемным трудом, как к этому относятся правоприменительные органы, судьи. Центр социально-трудовых прав регулярно участвует в судебных процессах, мы пытаемся доказать, что заемные работники, состоят в трудовых отношениях с фактическим работодателем. Однако ни одно дело еще положительно не закончилось, во всех случаях судьи не видят ничего криминального в заемном труде в настоящий момент.

Таким образом, на сегодняшний день заемный труд уже существует и оформляются эти отношения следующим образом. Частное агентство занятости и организация заключают договор об оказании услуг с фактическим работодателем, по которому она не предоставляет персонал, а оказывает некие абстрактные услуги, например, по продвижению бренда, по продвижению продукции, еще по каким-то моментам, то есть абсолютно абстрактно формулируется предмет договора. В связи с этим направляется работник якобы для оказания услуг к фактическому работодателю, агентство занятости заключает с ним срочный трудовой договор, срочность договора обуславливают тем, что заключен контракт между двумя организациями, что позволяет прекращать трудовые отношения с такими работниками после расторжения контракта. Мы пытались в таких обстоятельствах защищать права заемных работников.

В первом случае девушка была предоставлена ООО «Мэнпауэр Си Ай Эс» ЗАО КБ «Ситибанк». Она фактически выполняла работу в должности менеджера по продажам банковских услуг. В ходе судебного разбирательства исследовался договор между ООО «Мэнпауэр Си Ай Эс» и ЗАО КБ «Ситибанк». В договоре содержался ряд признаков трудовых отношений с ЗАО КБ «Ситибанк». Там было сказано, что девушка подчиняется правилам трудового распорядка ЗАО КБ «Ситибанк» и должна быть ознакомлена с другими локальными документами Банка. Кроме того, в договоре указано, что Банк проводит ее обучение, предоставляет рабочее место. Ключевую роль при принятии решения судом сыграл тот факт, что формально договор у этой девушки был не с Банком, а с частным агентством занятости, поэтому заработную плату работнице платило тоже агентство. В связи с этим, ни у суда первой инстанции, ни у Московского городского суда не возникло никаких вопросов о возможном возникновении трудовых отношений с другой организацией, если зарплату платило частное агентство занятости. Суд второй инстанции указал, что не имеет никакого значения, что работник выполняет работу в интересах другой организации. Также не смутило суды то, что мы предоставляли ряд доказательств, что эта девушка работала с клиентами ЗАО КБ «Ситибанк», составляла заявки на оформление кредитных договоров и открытие банковских счетов, что относится к банковской тайне.

Во втором случае пытались признать наличие трудовых отношений с ООО «Ред Булл (Рус)». Работник был предоставлен опять же ООО «Мэнпауэр Си Ай Эс», с которым у компании был заключен договор об оказании услуг. В этом случае также было достаточно признаков трудовых отношений между предоставленным работником и ООО «Ред Булл (Рус)», например, подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, обеспечение рабочим местом и средствами для работы – визитками, автомобилем. Более того, между ООО «Ред Булл (Рус)» и заемным работником был заключен договор об индивидуальной материальной ответственности в отношении автомобиля. Тем не менее, суд не смутил данные обстоятельства. По мнению суда, главный признак трудовых отношений - это выплата заработной платы и наличие трудового договора с ООО «Мэнпауэр Си Ай Эс», поэтому с ООО «Ред Булл (Рус)» никаких трудовых отношений у предоставленного работника не может быть.

В связи с этим напрашивается вывод, что новый закон содержит ограничения, однако, есть сомнения, что эти ограничения будут действовать в связи с такой тенденцией в правоприменении. Будем надеяться, что с принятием этого закона сознание у судей будет меняться.

## Специальная оценка условий труда – практическое значение реформы

Юлия Сергеевна Корякина,  
Заместитель начальника  
Управления кадровой  
политики – начальник отдела  
формирования кадровой  
политики и управления  
персоналом Пенсионного фонда  
Российской Федерации

Моя научная и профессиональная деятельность тесно связана с проблемой управления профессиональными рисками, в том числе с вопросом специальной оценки условий труда. Пенсионный фонд Российской Федерации (Пенсионный фонд) является одним из крупнейших работодателей в стране, в штате которого состоит более 142 тысяч человек, занятых в более 30 направлениях деятельности. Работники исполняют трудовые обязанности, как в допустимых условиях труда, так и под воздействием опасных и вредных факторов, явных и неявных. Основными инструментами управления профессио-

нальными рисками являются специальная оценка условий труда и проведение предварительных, при приеме на работу, и периодических медицинских осмотров.

Тема управления профессиональными рисками сейчас находится в центре внимания в связи с последними изменениями в законодательстве Российской Федерации.

История и специфика развития законодательства об оценке условий труда очень интересна. Термин «аттестация рабочих мест» появился еще в СССР, в КЗоТ 1971 года. В частности, в статье 102 говорилось, что «нормы труда подлежат обязательной замене новыми по мере проведения аттестации и рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда».

В Постановлении Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 02.10.1985 №381/22-68 в п. 2, а также и во всех последующих записано, что объединения, предприятия и организации утверждают перечни рабочих мест, на которых устанавливаются конкретные размеры доплат рабочим по условиям труда на основе отраслевых перечней и аттестации рабочих мест. Так, впервые в законодательстве об охране труда понятие «аттестация рабочего места» связывается с уровнем заработной платы.

В Российской Федерации аттестация рабочих мест по условиям труда вновь стала обязательной с 1997 года в связи с принятием Постановлением Минтруда России от 14.03.1997 №12 Положения о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. Фактически же аттестация в организациях началась только в 1999 г. с выходом Федерального закона от 17.07.1999 №181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации». Этот законодательный акт утвердил обязательный характер проведения аттестации рабочих мест по условиям труда для каждого работодателя независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.

С сентября 2008 г. в Российской Федерации начал действовать новый Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденный Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 №569. Им были пересмотрены параметры проведения оценки условий труда и введен новый Порядок проведения оценки условий труда на рабочих местах. При этом регулирование в данной сфере было распространено не только на юридических лиц, но и на индивидуальных предпринимателей. На смену ему пришел Порядок, утвержденный Приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 №342н, внесший некоторые корректировки в механизм проведения оценки условий труда.

Одновременно Российская Федерация начала двигаться в направлении развития системы охраны труда, аутентичной лучшим мировым практикам. Был взят ориентир на международные стандарты в области безопасности и охраны труда. В статью 209 Трудового кодекса РФ была внесена норма, определяющая, что стандарты безопасности труда относятся к государственным нормативным требованиям охраны труда. Эта норма была

**Ю. С. Корякина**  
*Специальная оценка условий труда – практическое значение реформы*

внесена одновременно с вступлением в силу ГОСТа 12.0.230-2007 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования» (введен в действие Приказом Ростехрегулирования от 10.07.2007 №169-ст) и обеспечила его нормативный статус.

Нормы Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон №426-ФЗ) на сегодняшний день полностью корреспондируются с указанным стандартом в части требований к управлению занятостью в опасных и/или вредных условиях труда у работодателя. Нормативные акты, которыми внесены изменения в законодательство РФ в связи со специальной оценкой условий труда, принимались очень быстро. В сентябре 2013 года вносилось два законопроекта: Федеральный закон №426-ФЗ и закон-спутник, Федеральный закон РФ от 28.12.2013 №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон №421-ФЗ). При этом была иллюзия их быстрого прохождения в Государственной Думе, поскольку они были согласованы со всеми министерствами и рассмотрены в Российской трехсторонней комиссии. Однако этого не случилось. Оба закона еще долго обсуждались и были приняты только после обращения Председателя Правительства Российской Федерации с предложением принять законопроекты и потом дорабатывать их в рабочем порядке. В результате, 23 декабря 2013 г. оба законопроекта были рассмотрены и одобрены на внеплановом заседании Государственной Думы, в кратчайшие сроки рассмотрены Советом Федерации и подписаны Президентом Российской Федерации 28 декабря 2013 г. со сроком вступления в силу – 1 января 2014 года. У работодателей, которые в этот момент проводили в плановом порядке аттестацию рабочих мест по условиям труда, фактически не осталось времени для маневра.

Первое, на что следует обратить внимание, анализируя произошедшие изменения в правовом регулировании управления охраной труда, это изменение статуса правоустанавливающих документов. Если ранее аттестация рабочих мест по условиям труда регулировалась приказами и иными ведомственными документами, то теперь процедура специальной оценки условий труда утверждена федеральными законами, принятыми в целях исполнения Трудового Кодекса Российской Федерации. Таким образом, законодатель вопросы, связанные со специальной оценкой условия труда и предоставления гарантий и компенсаций, вынес из поля ведомственного регулирования в поле регулирования федеральными законами, а также в поле прямого регулирования Трудового кодекса РФ, чтобы при наличии спора судебное решение основывалось на Трудовом кодексе РФ.

У организации до 31 декабря 2018 года есть время подготовиться к специальной оценке условий труда, поскольку Федеральными законами №№ 421-ФЗ, 426-ФЗ установлено, что аттестация рабочих мест, завершенная на момент вступления в силу новых федеральных законов, считается действующей в течение всего своего срока, но не позднее, чем до 31 декабря 2018 года. Поэтому, если в организации аттестация рабочих мест проведена, претензий к ней нет. Гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с опасными и (или) вредными условиями труда устанавливаются на основании результатов данной аттестации рабочих мест.

Однако на практике возникли два «перегиба», на которые Минтруд России в феврале 2014 года дал разъяснительное письмо.

Во-первых, организации столкнулись с предписаниями надзорных органов, которые обязывали провести специальную оценку условий труда для установления компенсации работникам. При этом такое требование основывалось на изменениях в Трудовом кодексе РФ, согласно которым доплата к заработной плате 4% устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда. Минтруд России разъяснил, что проведение специальной оценки условий труда при действующих результатах аттестации не обязательно, если организация не видит в этом необходимости. Более того, в бюджетных организациях досрочное проведение специальной оценки может быть обусловлено только наличием одного из условий её проведения, при этом перечень оснований имеет исчерпывающий характер. В противном случае, проведение такой оценки может быть расценено как нецелевое расходование бюджетных средств.

**Ю. С. Корякина**  
*Специальная оценка условий труда – практическое значение реформы*

Во-вторых, среди работодателей очевидно желание сэкономить средства, выборочно перепроверив условия труда на рабочих местах, где установлены высокие гарантии. Например, в организации по результатам аттестации водителям установлен класс вредности 3.3, работодатель не согласен с таким результатом. В связи с чем, считает необходимым провести специальную оценку условий труда по новой процедуре, установивший сокращенный перечень факторов производственного процесса, которые подлежат исследованию, установить, что на рабочем месте нет вредности и снять с работника соответствующую надбавку. Такое мнение появилось, поскольку проведение специальной оценки условий труда предусматривает новые процедуры. Однако подобные действия – это манипуляция нормой права, потому что основания для внепланового пересмотра аттестации рабочих мест нет. Так же, как и нет оснований для снятия ранее установленных компенсаций, поскольку пунктом 3 статьи 15 Федерального закона №421-ФЗ установлено, что при реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу данного Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

Специальная оценка условий труда системно отличается от аттестации целым комплексом новых элементов и новых мероприятий. Два новых Федеральных закона №421-ФЗ и №426-ФЗ содержат следующие моменты в проведении специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда — это обязанность работодателя, установленная статьей 212 Трудового кодекса РФ. По аналогии с действовавшим ранее порядком проведения аттестации, работодатель создает аттестационную комиссию, которую, в отличие от прошлых порядков проведения аттестации, может возглавить сам. Комиссия формирует перечень рабочих мест с указанием факторов производственной среды с указанием времени их воздействия на работника в течение рабочей смены. И вот здесь важную роль играет установленный в организации механизм учета труда как в нормальных условиях, так и отдельно в опасных и (или) вредных.

Изменился подход к участию работодателя в специальной оценке условий труда. В предыдущих порядках проведения аттестации рабочих мест аттестационную комиссию всегда возглавлял представитель работодателя, а не сам работодатель. Роль работодателя сводилась к утверждению результатов аттестации и применению их в трудовой практике. Теперь, согласно новому регулированию, комиссию возглавляет сам работодатель или его представитель, отчет о проведении специальной оценки условий труда утверждает председатель комиссии. Таким образом, переместилась сфера ответственности за результат проведения специальной оценки условия труда.

Также изменился подход к заполнению документов (Отчета) по результатам проведения специальной оценки условий труда. Если раньше ответственной за заполнение данных документов являлась аттестационная комиссия работодателя, то новым порядком установлено, что Отчет о результатах специальной оценки условий труда заполняет организация, проводящая специальную оценку. Аттестационная комиссия рассматривает отчет и утверждает его результаты. Она имеет право потребовать у экспертов объяснения полученных данных, но не имеет права в одностороннем порядке пересмотреть результаты специальной оценки.

В целях соблюдения требований Федерального закона №426 был издан Приказ Минтруда России от 24.01.2014 №33н (далее – Приказ №33н), который утвердил методику проведения специальной оценки условий труда, перечень факторов производственного процесса, которые подлежат оценке и форму Отчета о результатах специальной оценки

условий труда. Данный документ предоставляет возможность работодателю контролировать проведение оценки условий труда, самостоятельно определять степень вредности производственного фактора, используя принятые указанным нормативным актом таблицы, в которых значения измерений вредных факторов соответствуют классам вредности.

Однако в Приказе №33н есть и проблемные нормы, применение которых может нанести ущерб здоровью работника. Сертифицированный эксперт при проведении экспертизы, определяет наименование опасного и (или) вредного фактора по технологической документации, документацией на оборудование, по описанию производственных процессов, по описанию сырья. Однако, если наименование выявленных опасных и (или) вредных факторов не соответствует перечню, утвержденному Приказом №33н, то считается, что вредного фактора нет. В соответствии с прежним порядком экспертная организация оценивала все по факту и определяла действие вредных опасных факторов, а потом трансформировала в химические, биологические, физические факторы производственного процесса. Однако сейчас такие номенклатуры химических, биологических, физических факторов сужены, и если факторы не совпадут, то будет считаться, что вредности нет. Доказывание того, что неупомянутый в перечне фактор является вредным, возможно только через статистическое прослеживание количества профессиональных заболеваний, вызванных контактом именно с этим фактором. Такие случаи известны в нефтегазовой отрасли, когда работнику устанавливают обусловленную вредность после выхода на пенсию и получения профессионального заболевания. К сожалению, сейчас есть риск, что это станет нормой.

Еще одно нововведение касается периодичности аттестации. Если рабочее место было признано безопасным, то её результаты действовали неограниченное время. Основанием проведения аттестации для этого случая могли быть изменения в технологии производственного процесса, в этом случае работодатель обязан был провести внеплановую аттестацию. Теперь мы вернулись к проведению аттестации один раз в пять лет.

Сертификат эксперта является еще одним нововведением, утвержденным Приказом Минтруда №32н от 24.01.2014 г. (далее – Приказ №32н). В соответствии с новыми правилами помимо организации, проводящей специальную оценку условий труда, работодателю необходим сертифицированный эксперт. Изменения связаны с тем, что если при аттестации рабочих мест было необходимо аттестовать 100% рабочих мест, то по новой процедуре проходить через экспертизу будут не все рабочие места. Такой подход был спровоцирован многочисленными жалобами работодателей на чрезмерные затраты в связи с необходимостью аттестовать даже очевидно безопасные рабочие места.

Теперь процедура предусматривает дополнительный шаг, в ходе которого привлекается сертифицированный эксперт. На первом этапе специальной оценки условий труда происходит идентификация опасных и (или) вредных производственных факторов на рабочих местах. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов не осуществляется в отношении:

- 1) рабочих мест работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение трудовой пенсии по старости;
- 2) рабочих мест, в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) рабочих мест, на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные и (или) опасные условия труда.

На таких рабочих местах, специальная оценка условий труда проводится по определению.

На всех остальных рабочих местах проводится идентификация опасно вредных факторов. Для этой процедуры приглашается эксперт, у которого должен быть сертификат, форма которого и утверждена Приказом №32н. Если эксперт по результатам идентификации признает, что на рабочем месте опасных и (или) вредных факторов нет, то тогда экспертиза

условий труда на этом рабочем месте не проводится. Проводится декларирование условий труда. Для всех остальных мест, где обнаружены вредные факторы, проводится специальная оценка условий труда. Таким образом, законодатель облегчил для работодателя финансовое бремя проведения оценки условий труда, позволив ему сэкономить деньги на рабочих местах, где явно не идентифицированы опасные и вредные условия труда.

По результатам идентификации опасных и (или) вредных факторов на рабочие места, где таковые не обнаружены, оформляется декларация, форма которой определена Приказом Минтруда России №80н от 07.02.2014 г. «О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда». Декларация действует пять лет. Если по истечении срока действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и в случае отсутствия в период ее действия несчастного случая на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявления у работника профессионального заболевания, причиной которого явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, срок действия данной декларации считается продленным на следующие пять лет.

Еще одно существенное изменение в институте регулирования гарантий и компенсаций работникам, работающим во вредных условиях, произошло в связи с переходом на специальную оценку условий труда. Минимальные размеры и порядок установления компенсаций работникам, занятым на работах в опасных/вредных условиях труда, теперь устанавливается непосредственно Трудовым кодексом Российской Федерации. В статьях 92, 117, 147 Кодекса установлены минимальный размер повышения оплаты труда – 4%, минимальный размер дополнительного оплачиваемого отпуска – 7 календарных дней, максимальная возможность продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю. На институт рабочего времени стоит посмотреть отдельно, особенно тем, кто работает вахтовым методом. Суммированный учет рабочего времени для вредных условий труда, теперь разрешен в пределах трех месяцев. Однако в такой учетный период вахта без проблем, как правило, не вписывается.

Также определен порядок установления компенсации, отличной от минимальной, однако, нормы прописаны тяжело для правоприменения. Так, в частности, размер дополнительного оплачиваемого отпуска и продолжительность сокращенной рабочей недели конкретного работника, отличные от минимальных, устанавливается при одновременном наличии двух условий – отраслевое соглашение и коллективный договор. Ни в одном из новых разделов статей Трудового кодекса нет союза «или», что, вероятно, предполагает использование работодателем для установления компенсаций обоих документов. Исключение составляет механизм установления повышенной оплаты труда, который определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, регулируемом статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Последний момент – изменилась административная и уголовная ответственности за нарушение законодательства о специальной оценке труда. В КоАП РФ введена новая статья 5.27.1, которая установила ответственность по всем аспектам охраны труда, в том числе за не проведение или неправильное проведение специальной оценки условий труда. Штрафные санкции для юридических лиц колеблется от 80 тысяч до 150 тысяч за каждое нарушение.

В сфере специальной оценки условий труда должно быть принято еще несколько нормативных актов. На сайте Минтруда России есть закладка «Специальная оценка условий труда», все проекты там размещены, можно их посмотреть и, пока не поздно, включиться в экспертизу и обсуждение этого проекта.

**Бабич О.Б.:** Вы рассказывали про Приказ №85. По Вашему мнению, на тех рабочих местах, где на сегодняшний день идентифицированы вредные условия, можно говорить о специальной оценке?

**Корякина Ю.С.:** На тех рабочих местах, где идентифицированы вредные условия труда, специальную оценку проводить можно. Потому что утверждена методика, а аттестующим организациям, имеющим соответствующие сертификаты и аккредитацию, разрешено проводить процедуру специальной оценки труда до 2018 года. Только если у аттестующей организации аттестат сертификации заканчивается 31 декабря 2014 года, им нельзя проводить эту процедуру, все остальные могут. Таким образом, если аттестующие организации аккредитованы до 2018 года, у вас есть рабочие места, которые не идентифицированы как имеющие явную вредность, Вы вправе проводить специальную оценку условий труда.

---

## Практические вопросы специальной оценки условий труда

Олег Борисович Бабич,  
руководитель правового  
департамента Конфедерации  
труда России, заведующий  
юридическим отделом  
ФПАД России

**П**ро специальную оценку условий труда можно говорить много и долго, поскольку тема является новой и объемной. Профсоюз авиадиспетчеров недавно проводил семинар на восемь часов по сокращенной программе. Тема актуальна для профсоюзов, для работников, для юристов-трудовиков, особенно для тех, кто занимаешься охраной труда.

Было уже сказано, что принято два закона: Федеральный закон от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон №426-ФЗ) и Федеральный закон РФ от 28.12.2013 №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон №421-ФЗ).

Федеральный закон №426-ФЗ в основном регулирует процедуру проведения специальной оценки условий труда, поэтому его достаточно прочитать, чтобы понять процесс и вовремя реагировать на те или иные вопросы со стороны работодателя. Кроме того, помимо двух законов приняты четыре Постановления Правительства и четыре ведомственных Приказа в области охраны труда.

Специальная оценка условий труда отличается от прежней аттестации по процедуре и по результатам оценки условий. До 1 января 2014 года действовало руководство о специальной оценке условий труда, которым пользовались все организации при проведении аттестации рабочих мест. Данное руководство определяло факторы и критерии оценки.

По многим параметрам новая методика в отличие от указанного руководства содержит более краткий перечень тех критериев и показателей, по которым то или иное рабочее место можно отнести к рабочему месту с вредными условиями труда. Например, в случае с авиадиспетчером, основной критерий - это вредный фактор по напряженности трудового процесса. Если раньше, согласно Руководству по гигиенической оценке условий труда и картам аттестации, напряженность трудового процесса оценивалась по 23 факторам, то сегодня только по шести, при этом исключены все факторы, которые, как выразился представитель Министерства труда РФ, невозможно физически ощутить. Это такие параметры как степень ответственности за результат труда,

угроза безопасности собственной жизни, угроза безопасности жизни других людей от результата труда и подобные. И с этим перед профсоюзом авиадиспетчеров встает вопрос, как будет оцениваться напряженность работы и какие результаты будут после проведения специальной оценки условий труда по данному фактору?

Следует обратить также внимание на то, что новое законодательство предполагает механизм легального снижения класса вредности и класса условия труда при использовании средств индивидуальной защиты. Например, если рабочее место имеет класс вредности 3.3, но при этом работодатель фиктивно на рабочем месте использует средства индивидуальной защиты, то рабочее место может быть проведено в нормальные условия труда.

Закон-спутник предполагает внесение изменений в различные законодательные акты. Особо следует отметить замену Постановления Правительства РФ №870 от 20.11.2008 г. (далее – Постановление №870) на регулирование минимальных гарантий Трудовым кодексом РФ, в котором теперь установлены такие минимальные гарантии как 4% надбавка к заработной плате, 7 дней дополнительного отпуска и 36-часовая сокращенная рабочая неделя. Однако фактически введена дифференциация представления гарантий в зависимости от класса вредности. Если ранее согласно Постановлению №870 работодатель обязан представлять одновременно все три категории гарантий, при любой степени установленной вредности, не зависимо 3.1, 3.2 или 3.3. Данная обязанность была подтверждена и судебной практикой, за которую бились профсоюзы. Теперь же все категории гарантий может получить рабочее место, имея вредность 3.3, для вредности 3.2. дополнительно вводится сокращенная рабочая неделя, для вредности класса 3.1. предоставляется исключительно 4% надбавки. Таким образом, мечта Министерства труда и всех работодателей сбылась. На мой взгляд, такие уступки в отношении минимальных гарантий для вредных условий труда являются преступлением со стороны профсоюзов, представляющих интересы работников в Российской трехсторонней комиссии.

При согласовании минимальных гарантий со стороны Правительства была сделана только одна уступка, это пункт 3 статьи 15 Федерального закона №421 о том, что для работников, чьи рабочие места аттестованы до 1 января 2014 года как вредные, не могут быть снижены установленные гарантии без фактического изменения условий труда. Тем не менее, работодатель манипулировать этой нормой, чтобы снизить гарантии, например, изменяя условия труда, вкрутив лампочку.

Я предвижу большие проблемы и массу возможных судебных разбирательств и обращений в контролирующие и надзорные органы по этому вопросу. Норма создает почву для злоупотреблений. Даже в тех организациях, которые более или менее держат себя в рамках закона, движение на пересмотр гарантий уже пошло. Например, в различных подразделениях ФГУП «Госкорпорация по организации воздушного движения», мы видим, некоторые попытки пересмотреть льготы и гарантии, которые установлены по результатам аттестации рабочих мест. Поэтому я призываю коллег, внимательно отслеживать документы, идущие от работодателя. Соответственно, если будут вопросы по специальной оценке, предлагаю при себе не держать, а оперативно через Ассоциацию обсуждать, друг другу помогать и консультировать.

**Участник конференции:** Специальную оценку проводят только по инициативе работодателя, поскольку это предусмотрено законом. Есть ли у представителя работника возможность заключать договор с лицензированной организацией, которая также будет проводить оценку?

**Бабич О.Б.:** В перечне, установленном Постановлением Правительства, которое определяет должности, по которым специальная оценка условия труда проводится в особом порядке. В этот перечень входят, например, рабочие места членов экипажей воздушных судов, поэтому специальная оценка будет проводиться в особом порядке. Для всех экипажей априори будет принято, что существует определенный класс

вредности. При Минтруде работает рабочая группа, в которую входит представитель профсоюза летного состава России, в частности Малиновский.

Участие профсоюза предполагается обязательным в работе комиссии. Однако не до конца урегулирован вопрос об участии профсоюза, если их несколько на предприятии. Позиция Роструда и Минтруда, что должны включить все. В случае жалоб на эту тему, будут руководствоваться таким подходом, что если будет специальная оценка рабочих мест пилотов, то в комиссии по специальной оценке должен быть включен представитель профсоюза пилотов, то есть другой профсоюз присутствовать там не должен. И если речь идет о рабочем месте уборщицы, юристов или экономистов, то зачем там профсоюз.

По инициативе проведения специальной оценки условий труда закон предусматривает, когда и в каких случаях проводится специальная оценка, в том числе и внеплановая. Специальная оценка может проводиться по инициативе, в том числе работника и профсоюза. При этом специальная оценка проводится работодателем, то есть профсоюз не платит за спецоценку, поэтому он не может провести её самостоятельно, обязав работодателя обеспечить её проведение. По результатам специальной оценки, результаты утверждаются приказом, и работники должны быть ознакомлены с результатами. Если работник или представитель не согласны с результатами специальной оценки, то они направляют жалобу в орган исполнительной власти, осуществляющий государственную экспертизу условий труда, который должен проверить соблюден ли порядок.

## Проблемы взаимодействия РОО «ШПЛС» с работодателем

Дельдюзов Игорь Владимирович,  
президент РОО «ШЕРЕМЕТЬЕВСКИЙ  
ПРОФСОЮЗ ЛЁТНОГО СОСТАВА»

Аршинова Валерия Александровна,  
юрисконсульт РОО «ШЕРЕМЕТЬЕВСКИЙ  
ПРОФСОЮЗ ЛЁТНОГО СОСТАВА»

Региональная общественная организация «Шереметьевский профсоюз летного состава» (далее РОО «ШПЛС» / «ШПЛС») – это добровольное общественное объединение граждан из числа лиц летного состава ОАО «Аэрофлот-российские авиалинии», а также лиц летного состава других дочерних обществ ОАО «Аэрофлот-российские авиалинии» и пенсионеров из их числа, созданное в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Организационная структура ШПЛС строится по профессиональному

признаку и состоит из первичных профсоюзных организаций летного состава ОАО «Аэрофлот – российские авиалинии» (ст. 2 и ст. 20 Устава РОО «ШПЛС»). РОО «ШПЛС» была создана 30 января 1992 года на учредительном собрании (конференции) летного трудового коллектива Центрального управления международных воздушных сообщений.

Численность членов РОО «ШПЛС» составляет около 1500 человек, из которых летный состав – это более 900 действующих пилотов и бортинженеров, состоящих в первичных профсоюзных организациях ОАО «Аэрофлот-российские авиалинии», а это около половины пилотов авиакомпании. Наш профсоюз взаимодействует с Профсоюзом летного состава России, а также с Конфедерацией труда России.

История непростых взаимоотношений профсоюза летного состава с руководством Аэрофлота насчитывает много лет. К сожалению, в основе этих взаимоотношений, наверное, как и у многих подобных организаций, лежит игнорирование работодателем профсоюза как законного представителя членов летных экипажей. В связи с данными обстоятельствами существует ряд проблем, с которыми мы сталкиваемся в процессе своей работы и о которых хотели бы рассказать.

Одной из основных задач для нас является реализация социального партнерства с работодателем, путем заключения отдельного коллективного договора с профсоюзом летного состава, определяющего правовое положение членов летных экипажей. Необходимость подписания данного договора обосновывается спецификой работы пилотов, отличающейся от наземных работников, которая не отражена в Коллективном договоре ОАО «Аэрофлот-российские авиалинии», заключенном на 2005 – 2008 год (продлен до 1 декабря 2014г.), действие которого распространяется на всех работников ОАО «Аэрофлот-российские авиалинии», а также возможностью реализации диалога с работодателем. В соответствии с нормами трудового законодательства с нашей стороны руководству Аэрофлот неоднократно направлялись предложения о ведении коллективных переговоров (2005 г., 2011 г., 2014 г; ), но мы получали отказы, основанные на том, что наш профсоюз не является законным представителем работников, т.к. объединяет более половины из их числа, и в компании существует легитимный профсоюз работников ОАО «Аэрофлот-российские авиалинии» – первичная профсоюзная организация авиационных работников г. Москвы, а обязанность заключения коллективного договора со структурным подразделением компании не предусмотрена законом. Отметим, что в данной первичной профсоюзной организации состоит всего 42 члена летных экипажей.

В 2005 г. Аэрофлот перестал перечислять членские взносы из зарплаты членов профсоюза в наш профсоюз и РОО «Шереметьевский профсоюз бортипроводников», руководствуясь тем, что эти профорганизации не являются первичными профсоюзными организациями, и наряду с нами действует профсоюз авиаработников. Данный профсоюз, по сути, является «карманным» и безоговорочно выполняет все распоряжения работодателя. К счастью, нашим профсоюзам удалось отстаивать свое законное право

на существование в суде. ШПЛС и ШПБ были поданы иски о взыскании членских взносов и об обязанности Аэрофлот перечислять членские взносы на расчетный счет. В первых двух инстанциях нам было отказано, но Постановлением кассационной инстанции Федерального арбитражного суда московского округа от 23.11.2006 г. (дело №КГ-А40/11175-06) иск ШПЛС был удовлетворен. Определением ВАС РФ от 04.04.2007г. №737/0 данное постановление не принято к пересмотру в порядке надзора, т.е. оставлено в силе. По спору РОО «ШПБ» первые инстанции также отказали, в дальнейшем дело направлено на новое рассмотрение и решение было принято в пользу профсоюза (дело №09АП-13572/2007-ГК постановление от 18 октября 2007 г.). Судебные тяжбы длились более года, и сотрудникам профсоюза была сокращена заработная плата, но люди продолжали работать, можно сказать, за идею.

Существует большая проблема прямого контакта членов профсоюза и его органов управления. Политика руководства компании направлена на разобщение работников, запугивание их увольнением или не повышением в должности в случае обращения в профсоюз за защитой своих прав. Барьером также служит специфика трудовых функций пилотов. С момента создания ШПЛС профсоюзный офис размещался на территории «Аэрофлот», мы имели доступ в помещения, где проводятся собрания членов летных экипажей, а также к системе документооборота работодателя, и могли получать информацию по социально-трудовым вопросам, осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства. В настоящее время нас «выселили» из помещения, предоставив комнату вне основной территории размещения летного состава «Аэрофлот», лишили пропусков, позволяющих пользоваться системой электронного документооборота и находиться на закрытой территории работодателя, и, соответственно, возможности размещения информации в доступном для всех работников авиакомпании месте (ликвидирована доска объявлений). Доведение до сведения информации членам профсоюза в настоящее время производится только через наши сайт <http://shpls.org/> и газету «Взлетная полоса», которую мы выпускаем, либо, если у пилотов находится время, они приходят непосредственно в офис.

Поскольку у руководящего менеджмента авиакомпании отсутствует желание вести с нами диалог, РОО «ШПЛС» осуществляет активную профсоюзную деятельность, обращаясь в контролирующие государственные органы за защитой прав и интересов пилотов: регулярно подаются жалобы в Росавиацию, органы прокуратуры, инспекцию по труду о несоблюдении работодателем режима труда и отдыха пилотов (в авиакомпании имеются огромные задолженности по отпускам, люди работают практически без законных выходных, неправильно оплачивается фактическое отработанное рабочее время, в том числе сверхурочные работы и т.д.); направляются письма на имя Президента РФ и председателя Правительства России, в Государственную Думу, Министерство труда о выявленных нарушениях трудового законодательства; активисты выступают в СМИ по актуальным проблемам гражданской авиации в России. Одна из важнейших тем в последнее время - это принятие закона о привлечении авиакомпаниями иностранных пилотов, против которого выступали все профсоюзы, представляющие интересы пилотов российских авиакомпаний.

В 2013 году нам совместно с другими профсоюзами удалось отстоять в Верховном суде РФ право работников гражданской авиации на дополнительный отпуск за работу в особых условиях труда (Решение ВС РФ от 30.01.2013 г. дело №АКПИ12-1305).

В 2012-2013 гг. была проведена огромная работа вместе с ГИТ по г. Москве, и мы отстояли в суде необходимость перерасчета заработной платы за 18 месяцев за работу во вредных условиях труда и ночное время (Решение Нагатинского районного суда от 22.06.2012 г. дело №2-2012/2012, Решение Нагатинского районного суда г. Москвы от 11.04.2013г. №2-2361/13 и определение Мосгорсуда от 24.07.2013 г. №11-22158). Долг работодателя перед летчиками и недоплаты в Пенсионный фонд составили более миллиарда рублей. Колоссальная сумма! Несмотря на это за 2013 год 70 представителям высшего менеджмента Аэрофлот выплатили премию в размере 1,1 миллиард рублей!

В сентябре 2013 года ШПЛС провел встречу пилотов профсоюзов авиакомпаний-участников «SkyTeam Pilots Association», в котором руководство Аэрофлот отказалось принимать участие.

Незамедлительным ответом руководства авиакомпании на нашу работу стало принятие следующих провокационных мер:

- 1) в 2012 г. наложены дисциплинарные взыскания с последующим увольнением на лидеров профсоюза и его руководителей (Президент и вице-президент ШПЛС, член Ревизионной комиссии, представитель профсоюзной ячейки ШПЛС). Тем не менее, работники были восстановлены через суд с взысканием заработной платы за время вынужденного прогула.
- 2) с профсоюзом летного состава развернута жестокая информационная война, дискредитирующая в первую очередь летчиков авиакомпании:

- практически на следующий день после встречи SkyTeam, в YouTube.ru появилось видео под названием «Летающие олигархи» о том, что ШПЛС и его члены – пилоты «Аэрофлот» являются иностранными агентами. Якобы на защиту пилотов встали иностранные профсоюзы, и Запад таким путем воздействует на политическую ситуацию в России и ее стратегические объекты. Кроме того, в одном из видео практически утверждалось, что профсоюз организывает забастовки и хочет нанести ущерб репутации России и заблокировать воздушные перевозки, а сами летчики имеют самые большие в мире зарплаты, но при этом все равно недовольны.

- выпущены явно заказные статьи в «Российской газете» об иностранных агентах с выводами, «что остается только гадать об истинных намерениях профсоюза пилотов Аэрофлота и тех, кто за ним стоит» (например, интернет-выпуск от 13.09.2013 г.). Интересно, что автором статей является «журналист», «политолог», генеральный директор Центра политического анализа Павел Данилин, который, размещая статьи в Российской газете, не состоит в штате этой газеты. С мая 2014 г. он является членом общественного совета Аэрофлота!

- 3) финалом вышеперечисленных мер борьбы с нами стало возбуждение по заявлению зам. генерального директора ОАО «Аэрофлот-российские авиалинии» И.П. Чалика уголовного дела по факту мошенничества в отношении исполнительного директора, вице-президента и члена Ревизионной комиссии ШПЛС. В настоящее время следствие продолжается, и судебный процесс по существу ещё не начался. Двое из лидеров профсоюзов находятся под стражей, третий – под домашним арестом. Активисты обвиняются в хищении денежных средств Аэрофлота якобы за приостановление ими выплат летному составу за вредность и ночные. Очевидно, что данные обвинения незаконные и абсурдные, и мы надеемся на справедливость и объективность суда.

После задержания наших активистов вышел ещё один ролик на YouTube.ru под названием «Летающие олигархи, часть 2», в котором утверждалось, что ШПЛС вымогал деньги у Аэрофлота, мы названы «ОПП в стратегическом секторе», и что с помощью летчиков руководство ШПЛС намеревалось организовывать забастовки и управлять крупнейшим авиаперевозчиком России. Также последовали статьи в Российской газете, в котором ШПЛС назван «Профсоюзом корыстного назначения» (интернет-выпуски от 22.10.2013 г., 25.10.2013 г., 27.11.2013 г.).

В настоящее время со стороны администрации продолжается давление на членов профсоюза: наложено дисциплинарное взыскание в отношении одного из активистов ШПЛС, члена Ревизионной комиссии, примененное, по нашему мнению, за высказывание своей позиции в социальных сетях (законных оснований не имеется, что будет доказываться в суде).

Обозначенные выше проблемы позволяют сделать вывод, о том, что существующее нормативное регулирование деятельности профсоюзных организаций является явно недостаточным для гарантированности их прав, и требует существенных изменений.

# О некоторых проблемах профсоюзной деятельности

Виталий Анатольевич Дрожжаков,  
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ КРАСНОЯРСКОЙ  
КРАЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА  
РАБОТНИКОВ АПК РФ

В своем выступлении я бы хотел поднять некоторые проблемы, которые, как показывает сложившаяся практика, мешают нам в профсоюзной работе, а также проговорить, как выходить из сложных ситуаций.

В настоящее время большой проблемой большинства независимых профсоюзов является схема удержания профсоюзных взносов через бухгалтерию работодателя. В свое время, как рассказывают наши ветераны, она казалась прогрессивной и спасла финансовую систему профсоюзов в период реформ 90-х. Однако она имеет ряд недостатков.

Главный недостаток, что основным оператором данной схемы является работодатель, а поэтому он может, как сторона, заинтересованная в развале профсоюзов, просто «перекрыть нам кислород», перестав под любыми предлогами перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы.

Сейчас, как для нашего профсоюза, так и для других профсоюзов в нашей системе, – я сужу и по общению с нашими коллегами и публикации в газете «Солидарность», – очень актуальной является тема финансовой деятельности наших организаций. В частности, схема удержания профсоюзных взносов, которая определена в статье 377 Трудового кодекса РФ, на мой взгляд, является бичом профсоюзов. Все мы знаем, что удержание членских взносов – это обязанность работодателя, однако в практику профсоюзных юридических служб сегодня прочно вошли судебные дела о взыскании удержанных, но не перечисленных членских взносов.

Работодатели используют разные схемы борьбы с профсоюзами. И если раньше самой распространенным способом подрывы профсоюзной деятельности было просто прекращение перечисления на счет профсоюза членских профсоюзных взносов (при выполнении поручения членов профсоюза по удержанию из зарплаты членских взносов удержанные средства оставались на счету работодателя), и при наличии и правильном оформлении заявлений членов профсоюза о перечислении, взыскание взносов через арбитражный суд было делом техники и времени, то сейчас мы сталкиваемся с более изощренными методами, противостоять которым гораздо сложнее.

В настоящее время среди работодателей все больше распространяется практика «терять» заявления членов профсоюза об удержании членских взносов. В этом случае в соответствии со ст. 377 ТК РФ, нет оснований удерживать профсоюзные взносы. Мы можем хоть ежемесячно собирать заявления от членов профсоюза, работодатель с такой же частотой их будет терять, а с каждым разом членов профсоюза будет все меньше и меньше.

При обращении профсоюза в Гострудинспекцию, несмотря на наличие реестра на передачу заявлений от работников, нам предлагают опять собрать эти заявления об удержании профсоюзных членских взносов, потому что это является первичным бухгалтерским документом. Поэтому работодатель может до бесконечности терять заявления совершенно безнаказанно. Работодатель в этой ситуации ограничивается дисциплинарным взысканием бухгалтера, который все якобы потерял. И это успокаивает правоохранителей.

Если заявления передавались по реестру, подписанному сторонами, можно пытаться взыскать с работодателя убытки, причиненные нарушением действующего законодательства. Однако судебно-арбитражная практика взыскания профорганами убытков противоречива. Поэтому можно потратить много ресурсов, в том числе и временных, а на выходе, года через два судебных разбирательств, получить отказ в удовлетворении иска.

У нашей организации была практика, когда мы взыскивали с работодателя убытки за не удержание профсоюзных взносов. Почти полтора года разбирались, но взыскали. Но там рассматривалось все в совокупности. Там работодатель «потерял» лишь часть заявлений

и частично удержал взносы, но не перечислил средства на счет профсоюза. Суд взыскал убытки, причиненные незаконными действиями работодателя. Однако при отсутствии удержаний из заработной платы вообще вероятность взыскания убытков крайне невелика.

В случае терпимых отношений с работодателем, он перечисляет взносы, а как только нас хотят уничтожить и нашу деятельность финансово задавить, это делается через «потерю» заявлений членов профсоюза на удержание профсоюзных взносов и прекращение таких удержаний.

Поэтому можно сделать вывод, что работодатели научились нас уничтожать финансово. Вывод из этого надо делать один. Необходимо исключать работодателя из процесса перечисления членских профсоюзных взносов.

Такая практика в России есть, и она только развивается. Здесь много проблем, но без решения главного вопроса – нашей финансовой независимости – мы не решим вопрос развития профсоюзного движения, потому что традиционная схема показывает серьезные сбои.

Сейчас развиваются биллинговые системы, предусматривающие возможность оплаты через интернет-сайт, и мы пытаемся переводить на аналогичные схемы удержания, в частности, осуществлять платежи через пластиковые карточки членов профсоюза. Пытаемся делать длительные поручения на перечисление членских взносов через вебсайт.

Проблем в этой области масса, это вопросы наших ресурсов, обработки персональных данных. Однако эти вопросы необходимо решать, поскольку наличный сбор взносов через сборщиков, особенно, в крупных организациях – это не выход, потому что все заняты, работают. А в нашей отрасли – пищевой, часто профсоюзные представители имеют ограниченный доступ в другие цеха.

Мы пытаемся нарабатывать опыт по новой схеме удержания уже не первый год. Ранее мы пытались с Восточно-Сибирским отделением Сбербанка отработать схемы длительных поручений от членов профсоюза. Но столкнулись с огромным количеством трудностей, преодолеть которые было очень сложно. И схема организации таких перечислений была непомерно сложной.

Сейчас мы пытаемся строить свою работу вместе с Федерацией профсоюзов Свердловской области, которая имеет на своем сайте возможность организации таких перечислений, через него мы и делаем такие удержания.

Используем данную схему мы на предприятии, на котором заработная плата включает «темную» часть. Возникает проблема в размере удержанного взноса, мы удерживаем взносы в абсолютной сумме на основании утвержденного профкомом решения удерживать взнос, исходя из средней заработной платы. Сам работник на сайте дает долгосрочное поручение на удержание с его зарплатной пластиковой карточки конкретной суммы и перевода её на счет профсоюза. Эта система требует вложения колоссальных ресурсов, поэтому отдельно взятым профсоюзным организациям это абсолютно не под силу. В связи с этим мы сейчас пытаемся сотрудничать с организацией, у которой есть ресурсы на такую работу.

Другой проблемой, в том числе для профсоюзных юридических служб, является то, что профсоюзы не обладают самостоятельным правом обращаться в суд в защиту своих членов профсоюза. Согласно статье 46 Гражданско-процессуального кодекса РФ и ст. 23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» мы можем обращаться в суд только при наличии заявления работника, либо выступать по доверенности в соответствии со ст. 53 ГПК.

Нашей организацией был проработан и осуществлен проект коллективной судебной защиты в некоторых первичных организациях, когда мы собирали с работников доверенности. Однако, широкого распространения эта практика не получила из-за сложностей с бесплатным заверением доверенностей.

Есть практика, когда доверенности по ст. 53 ГПК РФ на максимальный срок – 3 года, заверялись профсоюзным учебным центром на основании того, что группа проходила краткосрочную профсоюзную учебу. Давалась справка о прохождении курсов и одновременно заверялась доверенность. Уже была практика, когда такие доверенности признавались, однако, суды требуют участия работника, чтобы он подтвердил эту доверенность.

**В. А. Дрожжаков**

*О некоторых  
проблемах  
профсоюзной  
деятельности*

Также есть практика, когда профсоюзная организация, выступая процессуальным истцом в соответствии со ст. 46 ГПК РФ, работала по заявлению работника о защите его трудовых прав вообще.

Данная проблема является, на мой взгляд, также базовой. И причина тому – формулировка ст. 46 ГПК и ст. 23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Работники под давлением работодателя часто отзывают свои заявления о своей защите. В этом случае – все усилия профсоюза пропадают.

Конечно, такую практику надо пытаться развивать. Но пока индивидуальные права будут защищаться только по заявлению работников, с мертвой точки существенно мы не сдвинемся. И важной вехой в этом является лоббирование изменений в ст. 46 ГПК РФ и ст. 23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Наша практика показывает, что особенно актуально это для предприятий с темной заработной платой. На работника очень легко оказать давление, поэтому он очень легко отзывает иски. Таким образом, защита работника профсоюзом в судебном порядке становится невозможной. Часто в таком случае мы работаем с людьми, которые уже уволены. Уволенный работник оказывается восстановленным в своих правах, прекращает связь с профсоюзом, уходит на другое предприятие, однако, сама суть нашей работы теряется.

Приведу пример, в ходе рассмотрения гражданского дела против предприятия, которое платит «темную» заработную плату работникам, работодатель стал работников, добивающихся своих прав, просто лишать «темной» части заработной платы. Работники говорят, надо как-то жить, поэтому они под давлением работодателя отзывают иски.

Я считаю, что одним из направлений нашей деятельностью должно быть лоббирование вопроса о предоставлении нам полномочий самостоятельно, без заявлений работников обращаться в суд, чтобы обеспечивать их защиту. И мы бы могли использовать аргумент о том, что трудовое законодательство исходит из неравенства работодателя и работника. И это было бы несомненным благом как для общества в целом, так и для работников, а также могло сделать профсоюзы более эффективными и напрямую мотивировать работников к вступлению в профсоюз.

Следующая проблема, которую хотелось бы поднять – это проблема темных зарплат. В нашей профсоюзной среде мы очень много и справедливо говорим о проблемах занятости, заемного труда. Это проблема напрямую влияет на дискриминацию работника по признаку занятия профсоюзной деятельностью.

Мы справедливо поднимаем вопросы о нестандартных формах занятости, о самой дикой из них – заемном труде, требуем законодательного его запрещения, однако совершенно несправедливо обходим стороной проблему «темных» зарплат. Массовая «конвертизация» зарплат (увеличение доли «темных» выплат) у нас прошла не вчера, и с момента появления этого крайне неблагоприятного явления профсоюзная кампания по его искоренению не велась. Эти вопросы на профсоюзных форумах и конференциях обсуждаются весьма вяло, и серьезная дискуссия об искоренении этого позорного явления, к сожалению, не ведется.

Мы работаем с предприятиями, на которых люди объединились именно вокруг проблемы перевода темной заработной платы в светлую.

Государство, декларируя борьбу с темными заработными платами, само фактически ничего не делает. Многочисленные объявления о телефоне доверия, развешенные в инспекциях ФНС, ничего не дают. Более того, госорганы, которые призваны это делать, заявляют о том, что не уполномочены работать с темной заработной платой.

Однако есть практика, когда работники объединяются в профсоюз с главной целью – вывести свою зарплату из тени.

Успешной судебной практики по переводу темной заработной платы в светлую я не нашел, однако, общаясь с нашими коллегами из разных регионов, знаю массу примеров, когда суды отказывают нам во взыскании «темной» заработной платы. Такая практика была и в нашей организации.

Темная заработная плата – это бич для работника, поскольку это, прежде всего, экономическое давление на работника, отсутствие у него прав, система штрафов, поскольку

**В. А. Дрожжаков**

*О некоторых  
проблемах  
профсоюзной  
деятельности*

темной части зарплаты можно произвольно лишить. Эта практика, к сожалению, растет, несмотря на заявления государства о борьбе с темными заработными платами. Вновь созданные предприятия начинают применять эти схемы с момента основания. В неофициальном общении с работниками в отрасли пищевой промышленности, сельского хозяйства в Красноярском крае такая практика также очень распространена, она расширяется, и бороться с ней через государственные органы очень сложно.

Мы начинали с обращений в Гострудинспекцию, на что Гострудинспекция отвечала, что не имеет полномочий работать в отношении темной заработной платы, потому что проводит документальные проверки и не может устанавливать факты. Прокуратура также отписалась о своем бессилии. Мы пошли дальше и начали смотреть, где собрать базу для доказывания темной заработной платы. По нашей инициативе Федерация профсоюзов Красноярского края заключила соглашение с Управлением экономической безопасности и противодействия коррупции УВД Красноярского края. В рамках этого взаимодействия и после нашего обращения, в ходе оперативно-розыскных мероприятий изъяли целый ряд документов у предприятия, подтверждающих темную заработную плату. Однако, по итогам судебных разбирательств, суды всех инстанций признали, что документы, которые были изъяты без подписи и печати работодателя не являются доказательством. Дело в том, что документация о темной заработной плате велась в электронном виде и распечатывалась в бумажные ведомости, которые никем не подписывались.

По данному делу мы также пытались взыскать заработную плату за работу сверхурочно, это удалось сделать, однако, при расчете суд использовал данные о «светлой» заработной плате, что было значительно меньше фактической заработной платы. Работодатель, в свою очередь, эти суммы оплаты за работу сверхурочно удержал с темной заработной платы.

Данный пример показывает бесполезность судебного выигрыша при наличии темной заработной платы. То есть все наши усилия «пошли прахом». Таким образом, темная заработная плата является огромным препятствием для защиты прав работников и является одной из базовых проблем, с которыми необходимо бороться профсоюзам.

Следующий вопрос касается Закона «О защите персональных данных». Нашей организацией неоднократно поднимался вопрос о сложностях в организации профсоюзного контроля в связи с вступлением в действие указанного нормативного акта.

Однако данный закон дает нам право делать «закрытые» профсоюзы. А вот тут и возникает привязка к способу удержания и перечисления членских профсоюзных взносов.

Может, нам имеет смысл уже говорить о возможностях использования этого закона? Членство в профсоюзной организации относится к персональным данным, поэтому имеет смысл его закрывать, чтобы создавать закрытые от работодателя организации.

Например, профсоюзы Грузии работают в диких условиях, где профсоюзную деятельность осуществлять в разы сложнее. Я общался со многими коллегами по профсоюзам в Грузии, и отметил, что у них в ответ на снижение регулирования в области профсоюзных прав и гарантий, растут организации с закрытым членством, когда работодателю не представляют данные о членах профсоюза. Система сбора взносов у них наличная, поэтому работодатель точно не знает, кто из работников является членом профсоюза. Мы тоже имели такую практику и создавали организации по принципу закрытого членства, и работодатель не знал кто у нас в профсоюзе. Конечно, с одной стороны, это осложняет нашу деятельность, с другой стороны это осложняет деятельность и работодателя по противодействию нам. В этом случае работодатель не может четко определить, кто является членом профсоюза и оказать давление. Аргументы о выходе из профсоюза за выплату темной заработной платы, в этом случае не действуют, поскольку подтвердить и опровергнуть факт членства работодатель никак не может. Поэтому я вижу один из ответов на проблему темной заработной платы - это сокрытие данных о профсоюзном членстве, а также исключение работодателя из процесса перечисления взносов.

**Участник конференции:** Когда Вы боролись с темной заработной платой, Вы привлекали налоговую службу?

**Дрожжаков В.А.:** Да, но привлечение налоговой службы было абсолютно не эффективно. После судебных процессов я сказал представителю налоговой инспекции, чтобы они сняли все объявления о том, чтобы работники сообщали о фактах выплаты темной заработной платы. Мы пытались привлечь представителя налоговой службы в судебный процесс по взысканию заработной платы и об установлении фактического размера заработной платы в трудовом договоре. На что мы получили ответ, что они не могут в этом участвовать, и предложили собрать заявления с наших членов профсоюза по факту темной заработной платы. Мы собрали, а дальше никаких действий не было. Мы и прокуратуру края привлекали, чтобы она оказала давление на налоговую, обязав вмешаться в ситуацию и занять более активную позицию, но все это оказалось не эффективным.

**Участник конференции:** А вы пытались общаться с работодателем и попытаться у него узнать, почему он платит темную заработную плату?

**Дрожжаков В.А.:** Мы уже давно находимся в постоянном споре с этим работодателем. Сейчас он бежит от налогов в бюджет, создавая новое юридическое лицо, куда переводит всех работников. Другое юридическое лицо двигается в сторону процедуры банкротства. При этом предприятие успешно получает средства государственной поддержки. Работодателю выгодна схема черной заработной платы, в этом случае работник практически находится в рабстве, поэтому вести с работодателем переговоры по данному поводу, на мой взгляд, немного наивно.

**Участник конференции:** Вопрос, касающийся, закрытых первичных профсоюзных организаций. Как в случаях, когда отсутствует информация о членстве в профсоюзе работника, доказывать, что первичка представляет более половины работников для участия в коллективных переговорах?

**Дрожжаков В.А.:** Отмечу два аспекта в данном вопросе. Когда мы работали с закрытой организацией, мы изначально говорили, что нас меньше 50%. Также была разработана схема взаимодействия с прокуратурой в случае с закрытой организацией. Так, профсоюз подает заявление в прокуратуру о том, что просит подтвердить наше членство, которое позволяет нам принимать участие в коллективных переговорах. По нашей же просьбе прокуратура делала проверку и подтверждала такое членство. Такая проверка была инициирована Свердловской федерацией профсоюзов, а также целым рядом организаций, когда по такому принципу профсоюзы подтверждали свое членство. На мой взгляд, имеет смысл подтверждать членство только тогда, когда профсоюз объединяет более 50% работников.

Закон говорит, что создать профсоюз могут три человека. У нас на учете есть организация, в которой всех членов профсоюза разогнали благодаря репрессиям, там остался один член профсоюза и организация считается легитимной, хотя истекли сроки полномочий выборных органов в ней.

**Чесалин М.:** Есть судебные решения, подтверждающие, что один человек – это профсоюзная организация, если она ранее создана больше трех человек?

**Дрожжаков В.А.:** К сожалению, нет таких судебных решений, на которые можно опереться.

**Участник конференции:** В закрытых организациях из трех человек обозначаете ли Вы работодателю председателя и заместителя?

**Дрожжаков В.А.:** Конечно, Председатель и профсоюзный комитет обозначаются в любом случае. Это люди, которые несут все тяготы профсоюзной деятельности, подвергаются репрессиям, однако, они же более или менее защищены законом.

## Возможности для реализации права профсоюзов самостоятельно определять свою внутреннюю структуру

**Морозов Сергей Константинович,**  
Главный правовой инспектор труда  
Нефтегазстройпрофсоюза России

Прежде всего, об истории вопроса. Три года назад мы вообще не задумывались о вопросе вокруг права профсоюза на определение своей структуры. Данное право зафиксировано в статье 7 федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон «О профсоюзах»). Данное право соответствует федеральному закону «Об общественных объединениях» и Конституции РФ.

Трудности, с которыми мы столкнулись, все-таки лежат в не правовой норме, поскольку структура нашего профсоюза существует более 15 лет. За это время мы провели четыре съезда, каждый раз в Устав вносились определенные изменения, которые регистрировались Минюстом России без каких-либо претензий к нашей структуре. Более того в 2005 году перед очередным съездом, мы делали запрос в Минюст России по поводу структуры в связи с созданием не упомянутых в законе форм профсоюзных организаций. На что нам был дан письменный ответ, что нет никаких коллизий с законодательством, поскольку профсоюз вправе свою структуру строить самостоятельно, если она помогает осуществлять социальное партнерство в соответствии с законодательством. В декабре 2010 года мы провели очередной съезд и внесли определенные изменения в наш Устав, которые не касались структуры. При регистрации внесенных изменений Минюстом России нам указано, что наша структура не соответствует статье 3 Закона «О профсоюзах».

По-нашему мнению, произошла подмена понятий трактовки данной статьи. Статья 3 Закона «О профсоюзах» не обязывает профсоюзы строить свою структуру исключительно с тем перечнем структур, которые даны в этой статье. В данной статье перечислены основные термины, которые используются в данном законе. Однако, даже этот перечень далеко не полный. Например, в этом перечне нет цеховых организаций, хотя в самом тексте закона эти структуры присутствуют.

Гагаринский межрайонный прокурор провел проверку по обращению Минюста России о несоответствии действующему законодательству изменений, внесенных в учредительные документы Нефтегазстройпрофсоюзом России и по итогам проверки обратился с иском в порядке статьи 45 ГПК в Гагаринский районный суд г. Москвы с требованием о признании недействительными положения ряда пунктов и глав Устава Профсоюза.

Прокурор, вслед за Минюстом России, указал, что в нарушение статьи 3 Закона «О профсоюзах» пунктами 2.1, 5.3, главами 6 и 7 Устава Нефтегазстройпрофсоюза России в редакции, утвержденной решением пятого съезда Профсоюза от 22-23 декабря 2010 года, предусмотрена возможность создания межрегиональных профсоюзных организаций (МПО), объединенных профсоюзных организаций (ОПО), цеховых профсоюзных организаций и профгрупп в качестве структурных подразделений, которые названным Законом не предусмотрены.

2 декабря 2011 года Гагаринский районный суд г. Москвы признал эти положения противоречащими Федеральному Закону «О профсоюзах», Федеральному закону №82-ФЗ от 19 мая 1995 года «Об общественных объединениях» с момента их принятия.

Мы обратились в Московский городской суд, который поддержал суд первой инстанции, внося некоторые изменения в решение. Но главный вывод суда первой инстанции оставил без изменений, а именно, Устав Профсоюза содержит определенные структуры,

**С.К. Морозов**

*Возможности  
для реализации  
права профсоюзов  
самостоятельно  
определять  
свою внутреннюю  
структуру*

которые не предусмотрены законом. Это касается межрегиональных, объединенных, цеховых профсоюзных организаций и профсоюзных групп.

Структура нашего профсоюза в настоящее время объединяет шесть межрегиональных профсоюзных организаций, это МПО ОАО «Газпром», МПО ОАО «ЛУКОЙЛ», МПО ОАО «Роснефть», МПО ОАО Новатэк, МПО ОАО «Сибур Холдинг, МПО ОАО «ТАТ-НЕФТЬ», и 26 территориальных профсоюзных организаций. То есть, есть как крупные организации, высоко интегрированные, которые имеют жесткую структуру, так и организации, созданные по территориальному принципу, и объединяют работников, занятых добычей газа, нефти транспортировкой, переработкой, строительством и т.д. В вышеуказанные структуры входят 112 объединенных профсоюзных организаций и 2072 первичных профсоюзных организаций, кроме того, в первичных профсоюзных организациях насчитывается 6216 цеховых профсоюзных организаций и 13607 профсоюзных групп.

Как видим наша структура сложнее описанной в статье 3 Закона «О профсоюзах». В законе зафиксирована трехзвенная система, включающая первичную профсоюзную организацию, территориальную профсоюзную организацию и сам Профсоюз. Однако бизнес строит свою структуру, так, как ему удобно, поэтому осуществляя социальное партнерство, мы должны подстраиваться под бизнес. И поэтому наша структура носит где-то пятизвенный, а где-то трехзвенный характер. Например, первичные профсоюзные организации могут входить в объединенную организацию и территориальную организацию, которая «выходит» на Профсоюз. В свою очередь, объединенные организации могут входить и в межрегиональную профсоюзную организацию и «выходить напрямую» на Профсоюз.

Причины инициирования процесса, мне трудно оценить. Данная претензия обращена не только к нам, но и к профсоюзу госучреждений. Поэтому, думаю, проследивается желание властных структур привести профсоюзные структуры к одному знаменателю, а именно к трехзвенной системе, и за этим, возможно, стоит бизнес. Трехзвенная система создает определенные окна, где механизмы социального партнерства не действуют, чем создается некая возможность маневра для работодателя.

Чтобы оспорить принятые решения, мы обратились в Верховный Суд РФ, однако он отказал нам в рассмотрении. После чего мы обратились в Конституционный суд Российской Федерации с жалобой. Предметом обжалования являлась статья 3 Закона «О профсоюзах», в смысле, передаваемом ей толкованием органами государственной власти, в соответствии с которым не допускается создание в структуре профсоюзов подразделений, не предусмотренных данной статьей. Если бы мы вышли с жалобой о не конституционности статьи 3 Закона «О профсоюзах», то мы тут же получили бы отказ, поскольку сама по себе данная статья соответствует Конституции РФ.

В период рассмотрения жалобы в Конституционном Суде РФ, Служба судебных приставов открыла исполнительное производство и обязала в десятидневный срок исполнить решение суда. Нам пришлось собрать внеочередной съезд, на котором внести соответствующие изменения в наш Устав и привести к трехзвенной системе пятизвенную систему Профсоюза. МПО в составе Профсоюза были переименованы в межрегиональные территориальные профсоюзные организации (МТПО), а объединенные профсоюзные организации (ОПО), соответственно в объединенные первичные профсоюзные организации (ОППО). Таким образом, мы исполнили предписание Службы судебных приставов, но остались при своем мнении и продолжили обжалование решения Гагаринского суда.

В результате рассмотрения нашей жалобы 24 октября 2013 года Конституционный Суд РФ защитил права профсоюзов самостоятельно формировать профсоюзную структуру Постановлением № 22 от 24 октября 2013 года.

Конституционный Суд РФ указал, что в числе основных прав человека, право каждого на объединение, включая право создавать профсоюзы для защиты своих интересов и участие в их деятельности и гарантирование свободы деятельности общественных объединений, провозглашенных нормами Всеобщей декларации прав человека и закрепленных Конвенцией о защите прав человека и основных свобод. Федеральный

**С.К. Морозов**

*Возможности  
для реализации  
права профсоюзов  
самостоятельно  
определять  
свою внутреннюю  
структуру*

законодатель не вправе допускать искажение самого существа права на объединение в профессиональные организации, которые в соответствии с Конвенцией МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на объединение», включает право вырабатывать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свою структуру, свою деятельность и формулировать свою программу действия. Деятельность профсоюзных организаций и их структурных подразделений подчинена целям их создания, связанным с представительством и защитой социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза, системой социального партнерства. Работники и работодатели, как стороны социального партнерства, сами могут устанавливать формы и способы своего взаимодействия. Это значит, что профсоюзы вправе самостоятельно формировать свою структуру, соотносимую с построением конкретных отраслей экономики или иной сферы трудовой деятельности. Указанные в статье Закона «О профсоюзах» основные термины возможных видов профсоюзных организаций было направлено на достижение ясности правового регулирования и исключение возможности произвольного применения принятых терминов в организационном построении профсоюзов. В течение длительного времени данная статья никем не рассматривалась, как устанавливающая исчерпывающий перечень профессиональных организаций. Таким образом, оспариваемое положение статьи 3 Закона «О профсоюзах» не соответствует Конституции РФ, нарушает конституционное право на объединение, в той мере в каком предаваемый им правоприменительной практикой смысл, они рассматриваются как устанавливающий исчерпывающий перечень видом профессиональных организаций и их структурных подразделений. И тем самым не позволяющий профсоюзу самостоятельно в своих Уставах, Положениях, принимаемых на съездах, конференциях, собраниях определять свою профсоюзную структуру.

09 января 2014 года по нашему заявлению по вновь открывшимся обстоятельствам Гагаринский суд отменил решение от 02 декабря 2011 года и назначил новое слушание. 22 января 2014 года Гагаринский суд вынес определение о прекращении производства по делу, по иску Гагаринской межрайонной Прокуратуры. Представитель Прокуратуры заявил ходатайство об отказе от иска, но, чтобы сохранить лицо, якобы, в связи с тем, что в настоящее время ответчиком полностью выполнены и удовлетворены исковые требования.

**Дрожжаков В.А.:** Данное дело касалось не только Нефтегазстройпрофсоюза и Профсоюза работников госучреждений. Наш профсоюз, Профсоюз работников АПК РФ, тоже с ужасом смотрел на развитие событий. Наш Устав тоже имеет отклонения от статьи 3 Закона «О профсоюзах», поэтому мы ожидали, что в случае неудачи нам придется приводить нашу структуру в соответствие со структурой, обозначенной в статье 3 Закона «О профсоюзах». Поэтому большое спасибо и от всего профсоюзного движения, и от нашего Профсоюза работников АПК РФ, профсоюзам, которые участвовали в этом деле, а также Елене Сергеевне Герасимовой. Мы привыкли к постоянным решениям против нас, однако в этом случае решение получилось в нашу пользу.

**Герасимова Е.С.:** По следам Постановления Конституционного Суда РФ, буквально на днях в Государственную Думу РФ был внесен законопроект о внесении изменений в законодательство о профсоюзах. Хотя Конституционный Суд РФ признал, что не соответствует Конституции РФ именно толкование статьи 3 Закона «О профсоюзах», а не сама статья, поэтому никаких изменений в текст статьи вносить было не нужно. Тем не менее, Министерство труда РФ разработало законопроект без обсуждения в Общественном совете, направленный на исполнение принятого решения Конституционного Суда РФ. Указанным законопроектом предполагается внести изменения в статью 29 Трудового кодекса РФ, в которой указаны субъекты, представляющие интересы работников в отношениях социального партнерства, а также в статью 3 Закона «О профсоюзах».

Законопроект вывешен на сайте для открытого обсуждения, несколько дней назад его внесли в Государственную Думу. С одной стороны, каких-либо изменений не видно,

например, указано, что в составе первичной профсоюзной организации могут образовываться цеховые профсоюзные организации, профсоюзные группы и другие профсоюзные организации в соответствии с Уставом соответствующего профсоюза. Однако, предполагаемые изменения в определение общероссийского профсоюза, общероссийского объединения, межрегионального профсоюза, межрегионального объединения закрепляются в императивной форме. Например, в состав общероссийского профсоюза входят, образованные в соответствии с его уставом территориальные организации профсоюза и иные профсоюзные организации. Тогда как изначально было определено «могут входить», вместо «входят». В связи с чем, возможно ли создание профсоюза без территориальных организаций?

Таким образом, по каждому определению звена структуры профсоюза есть некоторые нюансы, которые с одной стороны нормальные, а другой они содержат попытку навязать определенную структуру. Получается, что решение Конституционного Суда РФ исполняется таким образом, что может опять повлечь нарушение данного им толкования.

## Дискуссия, происходящая в Международной организации труда, вокруг права на забастовку

СВЕТЛАНА ГЕННАДЬЕВНА КОЛГАНОВА,  
КРАСНОЯРСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ АПК РФ,  
ПРАВОВОЙ ИНСПЕКТОР ТРУДА

В данном выступлении хотелось бы осветить некоторые аспекты происходящей в МОТ дискуссии вокруг права на забастовку. Данная дискуссия была начата группой работодателей в ходе ежегодной Конференции МОТ в 2012 году, и заключается в оспаривании позиции МОТ о том, что право на забастовку является состав-

ным элементом права на свободу объединения. Данная ситуация находится во внимании профсоюзов на международном уровне. Так, в преддверии очередной Конференции МОТ в 2014 году Международная конфедерация профсоюзов (МКП) подготовила внушительный доклад, в котором проработан широкий круг вопросов, касающихся данной проблемы<sup>1</sup>. Тезисы моего выступления основываются на данном докладе МКП.

Указанная позиция МОТ в отношении права на забастовку как составного элемента права на свободу объединения развивалась в течение длительного времени и не подлежала сомнению, в том числе со стороны представителей работодателей. Дебаты по вопросу права на забастовку фокусировались лишь на ограничениях права на забастовку, например, дискуссии велись в отношении права на забастовку для государственных служащих, понятия «необходимые работы», условий установления минимального уровня работ и т.п. Данная позиция была выработана на основании Конвенций № 87 «О свободе ассоциации» и № 98 «О коллективных переговорах».

Позиция МОТ по вопросам, касающимся свободы объединения, выражается преимущественно через Комитет Экспертов (КЭ) и Комитет по свободе объединения (КСО). Если Комитет экспертов оценивает реализацию ратифицированных договоров (Конвенций МОТ), то Комитет по свободе объединения оценивает конкретные факты независимо от ратификации.

В ходе конференции МОТ в 2012 Международное объединение работодателей поставило под сомнение тезис МОТ о праве на забастовку как элемента права на свободу ассоциации, поставив под сомнение мандат КЭ. Тем самым работодатели саботировали выполнение функций рабочими органами Конференции, базирующимися на Докладе Комитета Экспертов. Комитет по применению стандартов (КПС) должен был рассматривать «короткий список» из 25 случаев нарушений ратифицированных конвенций. Данный список подлежит утверждению Конференцией. Предварительно группа работодателей и группа работников должны были составить список из 25 случаев нарушений, взятых из Доклада КЭ. Доклад КЭ содержал пункты, касающиеся права на забастовку. Сторона работодателей заявила, что не желает сотрудничать в сборе и обработке списка, поскольку доклад подготовлен КЭ, не обладающим мандатом и полномочиями на формирование мнения о нарушении Конвенций. При этом работодатели потребовали пересмотра мандата Комитета Экспертов. Следует отметить, что КЭ не менял интерпретацию права на забастовку в своем докладе. В итоге список нарушений не был составлен.

Работодателями был подготовлен короткий документ, в котором они изложили свои аргументы против мандата Комитета Экспертов. Центральным тезисом работодателей

<sup>1</sup> См.: Вогт Дж. Право на забастовку // Глобальная трудовая колонка, Выпуск 167, 2014, стр. 1, <http://columnru.global-labour-university.org/2014/06/blog-post.html>; International Trade Union Confederation (ITUC), The right to strike and the ILO: the legal foundations, <http://www.ituc-csi.org/the-right-to-strike-and-the-ilo?lang=en>

является то, что в соответствии со своим мандатом, Комитет Экспертов не имеет права «интерпретировать» конвенции, поскольку должен ограничиваться только комментарием их применения. Поскольку право на забастовку прямо не зафиксировано в Конвенциях № 87 и № 98, то позиция КЭ в отношении права на забастовку является «интерпретированием»<sup>2</sup>. Работодатели и до этого лоббировали данную позицию, но безуспешно. Вопрос никогда не ставился на голосование.

Среди причин данного поведения работодателей МКП называет следующие.

Во-первых, работодатели стремятся уменьшить свои обязательства. Актуальность права на забастовку как части права на свободу ассоциации возросла в последние годы. Позиции МОТ по данному вопросу в настоящее время оказались «кодифицированы» в так называемом «мягком праве» (различные глобальные рамочные соглашения с ТНК, «руководящие принципы»). Международное трудовое право МОТ становится частью торговых соглашений и программ торговых преференций. В связи с чем, сложившаяся позиция МОТ в отношении права на забастовку понимается работодателями как дополнительное обязательство.

Во-вторых, работодатели стремятся «перевернуть» сложившуюся судебную практику. Дело в том, что толкования Комитета Экспертов и Комитета по свободе объединения используются национальными правоприменителями (судами, в частности).

В-третьих, стремление подорвать авторитет наиболее независимого от работодателей органа в МОТ. Дело в том, что мнение Комитета Экспертов формируется независимыми экспертами, поскольку комитет не основан на принципе трипартизма.

В ходе Конференции 2013 года работодатели продолжили настаивать на своем мнении, несмотря на то, что их доводы были отражены в докладе Комитета Экспертов, в котором были сформулированы следующие аргументы в пользу мандата КЭ.

Комитет Экспертов указал, что действует на основании статей 19, 22, и 35 Устава МОТ, которые формируют его задачи, в частности: указывать, выполняют ли государства-члены МОТ их обязательства, и соответствуют ли ратифицированным конвенциям их законы и практика. Комитет по применению стандартов действует на основании замечаний КЭ, которые он считает необходимыми. Кроме того, Комитет Экспертов в докладе 2013 года указал, что сделанные им замечания не являются юридически обязательными. Его позиции рассматриваются в качестве руководства государствам-членам, в рамках которого они могут выполнять свои обязательства МОТ. И в заключение, позиция в отношении права на забастовку, разработанная КЭ и КСО имеет отражение в многочисленных национальных исследованиях, а также признается в национальных судебных системах.

По итогам Конференции 2013 года Комитет по применению стандартов составил список стран, которые будут рассмотрены в связи с нарушениями ратифицированных конвенций и смог сделать выводы, касающиеся нарушений. Эти выводы были приняты МКТ. Комитет по применению стандартов отметил, что в нем не рассматривается право на забастовку, потому что работодатели не согласны, что данное право признается в Конвенции № 87.

Таким образом, дальнейшие события, в частности в ходе Конференции МОТ 2013 года показали, что работодатели не намерены идти на уступки.

В числе возможных действий по преодолению данной ситуации обсуждаются следующие:

Во-первых, обращение в Международный Суд Справедливости при ООН за выражением консультативного заключения. МОТ может запрашивать такое мнение по соглашению ООН и МОТ, основываясь на статье 37.1 Устава МОТ. Указанная норма говорит: «Обращение в Международный суд справедливости - любой вопрос или спор, касающийся толкования Конституции или Конвенции. Запрос может исходить от Конференции или Административного совета, действующий в соответствии с разрешения Конференцией»<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Вотт Дж. Право на забастовку // Глобальная трудовая колонка, Выпуск 167, 2014, стр. 1, <http://columnru.global-labour-university.org/2014/06/blog-post.html>

<sup>3</sup> Устав МОТ, Женева, 2002, [http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/ilo\\_regulations.pdf](http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/ilo_regulations.pdf)

Во-вторых, установление внутреннего «трибунала», чтобы решить вопрос об интерпретации Конвенции № 87. Данный вариант лоббируется работодателями, хотя этот способ и не оговорен Конституцией МОТ, и, как следствие, не гарантирует «юридическую защиту» возможных решений<sup>4</sup>.

Скорейшее разрешение данной ситуации важно тем, что в данном случае речь идет не только об оспаривании сложившейся позиции МОТ в отношении права на забастовку, но и об оспаривании сложившейся системы мониторинга нарушений международных стандартов в сфере труда.

## Членство в ВТО и возможное влияние на рынок труда. Программы помощи, с целью повышения конкурентоспособности трудящихся в США

Островская Юлия Евгеньевна,  
заместитель директора АНО  
«Центр социально-трудовых прав»

Прошло уже почти два года с момента вступления России во Всемирную торговую организацию (ВТО), с 22 августа 2012 года Россия является полноправным членом этой организации. Поскольку Советский Союз из-за разногласий с США и другими странами Запада не являлся участником Генерального соглашения по тарифам и торговле 1947 г., России (как правопреемнице СССР) пришлось проходить довольно сложную процедуру присоединения к ВТО. Приняв обязательство о вступлении в ВТО, Россия стремилась к этому долгие 18 лет, установив абсолютный рекорд по продолжительности переговоров и став 156 членом торговой организации.

Всемирная торговая организация не ограничивается только вопросами международной торговли товарами, но регулирует также торговлю услугами, внешнеторговые аспекты инвестиций и интеллектуальной собственности.

Главными принципами ВТО, вокруг которых идет объединение государств-участников, являются недискриминация и свободный доступ на рынок. Принцип недискриминации означает, что страны – участники ВТО при осуществлении внешней торговли должны одинаково относиться ко всем другим участникам торговых отношений - членам ВТО. Принцип свободного доступа на рынок означает, что страны - участники ВТО не должны создавать искусственных препятствий доступу на свой рынок товарам других стран, например, принимать неоправданно масштабные антидемпинговые, компенсационные и иные защитные меры.

И после официальной ратификации договора о вступлении, дискуссия о целесообразности и необходимости такого шага не окончена. Споры между сторонниками и противниками членства России в ВТО продолжают развиваться, что свидетельствует не только о важности вопроса, но и о необходимости пристального изучения отдельных наиболее актуальных вопросов, связанных с новыми обязательствами и возможными рисками.

<sup>4</sup> Hofmann Claudia. (The Right to) Strike and the International Labour Organization, стр. 4, <http://library.fes.de/pdf-files/iez/10775.pdf>

**Ю. Е. Островская,**  
*Членство в ВТО и  
возможное влияние  
на рынок труда.  
Программы помощи,  
с целью повышения  
конкурентоспособности  
трудящихся  
в США*

В своих оценках возможных позитивных и негативных последствий присоединения к ВТО эксперты также сильно расходятся во мнениях.

В числе возможных отрицательных последствий упоминаются возможные заметные социальные потрясения, с которыми обычно сталкиваются страны в процессе глобализации. Прогнозируют закрытие предприятий, потерю рабочих мест, затраты на пере-квалификацию и пособия по безработице. В первую очередь это относится к отраслям экономики, испытывающим на себе последствия увеличения импорта товаров и услуг, такие как авто- и авиастроение, сельское хозяйство, легкая, пищевая, химическая, фармацевтическая промышленности, сектор финансовых и страховых услуг, мелкий и средний бизнес.

Общественная дискуссия о вступлении России в ВТО не сводится только к цифрам – сравнению выгод и потерь от этого шага, а охватывает широкий круг вопросов, одним из которых является влияние членства в ВТО на рынок труда. Данный вопрос многократно становился центральным и для широкой международной дискуссии вокруг вопроса влияния на систему трудовых отношений внутри отдельных государств-членов, а также возможности снижения, компенсации негативных эффектов.

В этой связи представляется интересным рассмотрение опыта Соединенных Штатов Америки, как одного из основных «игроков» (участников) ВТО.

В 1974 году в США в соответствии с Законом о торговле, в качестве способа снижения пагубного воздействия свободной торговли на определенные секторы экономики, была принята федеральная целевая программа - Trade Adjustment Assistance (ТАА).

В последующие годы программа многократно, но незначительно изменялась, в двухтысячные годы реформировалась и дополнялась, последний раз программа была продлена в 2015 году. В настоящее время Trade Adjustment Assistance представляет собой федеральную программу, которая включает в себя четыре основных компонента предоставления помощи: для работников, фирм (компаний), фермеров и сообществ, которые пострадали в связи с развитием свободной торговли, - и находится в ведении Министерства труда, Министерства торговли и Министерства сельского хозяйства. Самая крупная из программ, программа помощи для работников, находится в ведении Министерства труда США, программа для фермеров находится в ведении Министерства сельского хозяйства США, программы для фирм и сообществ в ведении Министерства торговли США.

Наибольший интерес для нас представляет программа помощи работникам - Trade Adjustment Assistance for Workers, федеральная программа, призванная помочь и обеспечивающая федеральную помощь физическим лицам и фирмам, пострадавшим из-за неблагоприятного воздействия импорта на какую-либо отрасль экономики, в соответствии с которой часть выгод, получаемых от свободной торговли, государство направит на помощь тем, кто от такой торговли пострадал.

Под действие программы ТАА попадают работники, которые потеряли свои рабочие места или пострадали ввиду сокращения рабочего времени и/или зарплаты в результате роста импорта или вывода производства за пределы Соединенных Штатов Америки. Это в равной степени относится к работникам сферы производства и сферы обслуживания. Работники фирм, которые являются поставщиками таких производителей (так называемые «вторичные» работники), также имеют право воспользоваться программой.

Для того чтобы воспользоваться программой, необходимо обратиться в Министерство труда США и получить соответствующую сертификацию. Обратиться с соответствующей заявкой имеют право работодатель / фирма (в отношении собственных работников), профсоюз, государственные органы (центры профподготовки), группа из 3х и более работников. Примерно 40% заявок подают госорганы и профсоюзы и около 60% работники и работодатели. Процедура обращения максимально простая и может быть выполнена онлайн при помощи специальной формы на сайте Министерства труда США [www.dol.gov](http://www.dol.gov). Заявление подается в том случае если работники были уволены (в течение года с момента увольнения), предупреждены об увольнении или условия их труда существенно ухудшились. После обращения проводится специальное расследование, чтобы определить попадают ли работники под действие программ. В случае положительного решения работникам или предприятию выдается специальный сертификат,

**Ю. Е. Островская,**  
*Членство в ВТО и  
возможное влияние  
на рынок труда.  
Программы помощи,  
с целью повышения  
конкурентоспособности  
трудящихся  
в США*

максимальная продолжительность расследования составляет 40 дней, средняя продолжительность составляет около 30 дней. Сертификация действительна 3 года и охватывает работников, уволенных в течение одного года до подачи ходатайства и в течение 2 лет после сертификации.

Пострадавшими работниками и компании признаются в соответствии со следующими критериями:

- Значительное количество / доля работников полностью или частично потеряла работу или находится под угрозой увольнения;
- Продажи и / или производство значительно снизились;
- Импорт аналогичных или непосредственно конкурирующих товаров увеличился;
- Увеличение импорта значительно повлияло/способствовало увольнению, и снижению продаж или производства.

Ежегодно на участие в программе подается около 1500 заявок в отношении примерно 100 000 человек, из которых около 75% получает одобрение и 25% отклоняется. Примерно четверть заявителей подают апелляцию на решения об отказе, треть из которых пересматривается в пользу работников (заявителей).

Программа поддержки работников предусматривает следующие виды поддержки, которыми могут воспользоваться сертифицированные работники:

- Пособие по безработице в течение периода, не превышающего 130 недель, в то время как стандартное пособие по безработице выплачивается в среднем в течение 26 недель;
- Ежемесячное пособие на время обучения;
- Помощь в поиске работы, включая услуги индивидуального консультанта, тренинги и краткосрочное обучение, помощь в составлении резюме и др.;
- Компенсация переезда в размере 3500 долларов на человека, в том случае если трудоустройство предполагает изменение места жительства (чаще такая помощь предоставляется низкоквалифицированным работникам и соискателям, являющимся длительное время безработными и не имеющим возможности найти подходящую работу по месту жительства);
- Возможность пройти обучение и получить новую специальность в государственных или частных учебных заведениях по программам продолжительностью до двух лет. Строгие ограничения по тематике программ отсутствуют, предполагается, однако, что участники программы приобретают специальности по профессиям, востребованным на рынке труда, и именно это поможет их успешному трудоустройству в будущем;
- Медицинское страхование;
- Компенсация разницы в зарплатах для работников старше 50 лет в течение двух лет, в том случае если заработная плата на новом месте работы ниже, чем на предыдущем.

Комплексных исследований эффективности программы поддержки для работников не проводилось. Об эффективности программы можно судить по некоторым приблизительным оценкам, согласно которым:

Только 50% работников пользуется пакетом программы ТАА. 70% из тех, кто воспользовался возможностями программы, трудоустраиваются, при этом более 90% трудоустроившихся работают на новом месте пять и более лет.

Основными участниками программы являются работники, имеющие среднее (школьное) и неполное среднее образование, работники, занятые на низкоквалифицированных работах, и работники, долгое время работающие на одном месте.

Участниками программы становится равное количество женщин и мужчин соответствующих возрастных групп: до 30 лет – 7%, 30-45 – 38%, 45-55 – 34%, старше 55 – 21%.

Аналогичная программа помощи для компаний (фирм) имеет схожую процедуру предоставления услуг и рассчитана на компании мелкого и среднего бизнеса, вовлеченные в материальное производство. Для того чтобы воспользоваться преимуществами программы адаптации к условиям международной торговли для компаний, компании

также необходимо направить заявку в соответствующее министерство и получить сертификацию. При этом помимо доказательств того, что компания испытывает негативное воздействие, которое стало результатом развития свободной торговли, компания должна представить план экономического развития, предусматривающий переориентацию, оптимизацию или модернизацию производства, которые позволят преодолеть негативное воздействие или переориентировать производство. Такой план должен быть реализован в течение пяти лет. В случае получения сертификации, компания может получить до 50% необходимого финансирования для реализации плана (но не более 75 тысяч долларов), оставшуюся часть финансирования компания должна предоставить самостоятельно или привлекать инвестиции. При этом сам факт сертификации служит своеобразным «знаком качества» для потенциальных инвесторов и упрощает процесс поиска инвестиций.

В рамках программы помощи населенным пунктам, заявителем на получение помощи выступает пострадавший населенный пункт, который может подать петицию для получения сертификации, представив проект преодоления негативных последствий.

С момента своего принятия и до настоящего времени программа Trade Adjustment Assistance активно обсуждается в американском обществе и критикуется с различных позиций, при этом критики как требуют ее расширения, так и говорят о недостаточной проработанности механизмов реализации программы. Тем не менее, федеральная программа Trade Adjustment Assistance для Соединенных Штатов продолжает оставаться существенным условием членства во Всемирной торговой организации и других соглашениях о свободной торговле.

После присоединения к ВТО не следует ожидать ни немедленных позитивных, ни немедленных негативных последствий, как в экономике, так и в социальной сфере, особенно в краткосрочной перспективе. Однако в дальнейшем, в процессе возрастания ощутимых эффектов от членства в ВТО опыт реализации подобных программ поддержки в сфере трудовых отношений, в определенной степени может представлять интерес.

## О решениях судов по конкретному делу о признании незаконным начисления и выплаты пенсии в случае отзыва пенсионного дела

Сушчева Наталья Александровна,  
заведующая юридическим отделом  
Центрального Совета  
Горно-металлургического  
профсоюза России

Хотела бы поделиться следующим делом из моей практики. Гражданка К. проживала и была зарегистрирована в городе Таганроге Ростовской области. 01 ноября 2012 года в связи с переездом на постоянное место жительства в город Москву она снялась с регистрационного учета. После чего на следующий день 02 ноября она обратилась в Управление Пенсионного фонда РФ по городу

Таганрогу и поставила в устной форме в известность сотрудника Пенсионного фонда о том, что меняет место жительства. На вопрос, нужно ли ей оформлять какое-либо заявление, специалист сказал, что нет, и только когда она переедет на новое место жительства, необходимо будет обратиться в Пенсионный фонд с заявлением о запросе пенсионного дела. Однако о данной консультации гражданка К. не потребовала официальную справку. Единственное, что ей выдали на руки – это от руки на бумаге написанный адрес, по которому должен быть осуществлен запрос в Пенсионный фонд, с указанием размера начисленной пенсии и даты последней выплаты пенсии в Таганроге 30 ноября 2012 года. С учетом того, что пенсию она получала ежемесячно 6 числа, а дата отъезда была запланирована на 10 ноября, то пенсию за ноябрь К. успевала получить в г. Таганроге.

Пенсионер вправе получать пенсию в Сбербанке или непосредственно в Пенсионном фонде, в то же время существуют организации доставки пенсии. В данном случае пенсионерке доставлялась пенсия на дом. Представитель доставочной организации также был уведомлен о том, что К. переезжает на постоянное место жительства в другой регион и снялась с пенсионного учета, поэтому это последняя выплата пенсии по данному адресу.

Пенсионерка уехала 10 ноября 2012 года. В паспортном столе г. Москвы ей выдали справку о сдаче паспорта на прописку, с которой она пошла в Управление Пенсионного фонда № 4 по городу Москве. 26 ноября она написала заявление о запросе пенсионного дела и постановке на учет. Через три дня 29 ноября Управление Пенсионного фонда города Москвы сделало электронный запрос в Управление Пенсионного фонда в городе Таганроге. В запросе было указано, что в связи с изменением места жительства прекратить выплаты пенсии по старости гражданки К. В конце декабря пенсионерке сообщили, что пенсионное дело поступило в Москву и ей необходимо явиться в Пенсионный фонд г. Москвы после новогодних праздников.

17 января 2013 года пенсионерка пришла в Пенсионный фонд, где ей подтвердили получение пенсионного дела и выдали справку в орган социальной защиты, которая необходима для получения ряда льгот, положенных ей как инвалиду 2 группы. При этом она не обратила внимания на дату назначения пенсии в городе Москве. Когда она пришла с этой справкой в орган социальной защиты, ей сказали, что как пенсионеру-инвалиду ей будут назначены положенные льготы, но на региональную социальную доплату в Москве она не имеет права, поскольку не обладает 10-летним цензом проживания в г. Москва, введенном с 01 января 2013 года постановлением местного правительства. Пенсионерке было указано, что поскольку пенсия в г. Москве назначена ей с 01 января 2013 года, то этого права она лишилась. Пенсионерка, не поняв по какой причине датой назначения пенсии указано 1 января, поскольку пенсию за декабрь она не получала,

**Н. А. Суцева,**

*О решениях судов по конкретному делу о признании незаконным начисления и выплаты пенсии в случае отзыва пенсионного дела*

обращается в пенсионный отдел. Там ей говорят, что в сопроводительном письме, которое пришло вместе с её пенсионным делом, указано, что она получила пенсию за декабрь в Таганроге. После этого К. позвонила представителю доставочной организации, которая подтвердила, что выплата пенсии за декабрь была осуществлена ее представителем по доверенности, оформленной в начале 2012 года, когда пенсионерка находилась в Москве на длительном лечении. Представитель доставочной организации мотивировала свои действия тем, что старалась избежать проблемы с возвратом денег в конце отчетного года, поэтому она вспомнила о доверенности на представителя и вручила деньги по доверенности.

Несмотря на то, что заявление об отзыве пенсионного дела и постановке на учете в г. Москве автоматически отменяло доверенность волеизъявлением пенсионера о прекращении выплаты пенсии по старому месту жительства, Пенсионный фонд Таганрога посчитал иначе и не уведомил доставочную организацию о прекращении выплаты пенсии.

Поскольку помимо «потерянной пенсии» в данном деле нарушались права пенсионерки на региональную социальную доплату, то она как член нашего профсоюза, обратилась к нам за оказанием помощи. Мы попытались урегулировать спор в претензионном порядке, подготовив обращение в Управление Пенсионного фонда города Таганрога. Но получили отказ в удовлетворении требований со следующей мотивировкой: ведомости на выплату пенсии за декабрь были сформированы 26 ноября 2012 года, то есть до того момента, когда поступил запрос на выдачу пенсионного дела, поэтому они не имели никакого права отзываться у доставочной организации назначенную пенсию. Представитель доставочной организации действовал законно, поскольку была доверенность, поэтому права К. ничем не нарушены.

Мы же посчитали, что действия Пенсионного фонда неправомерны, поэтому обратились с иском в Таганрогский городской суд с требованиями о признании незаконными действия Управления Пенсионного фонда в городе Таганроге по начислению и выплаты К. пенсии за декабрь. Также мы просили обязать Управление Пенсионного фонда в Таганроге принять пенсию за декабрь 2012 года, выданную по доверенности как ошибочно выплаченную, и оформить корректирующий аттестат с датой выдачи последней пенсии в г. Таганроге 30 ноября и направить его в Управление Пенсионного фонда в городе Москве.

05 ноября 2013 года Таганрогский городской суд в удовлетворении исковых требований отказал. При этом суд исходил из того, что факт уведомления истцом работника Пенсионного фонда в г. Таганроге о смене места жительства не является достаточным основанием для снятия с учета пенсионного дела, в связи с чем, у Фонда отсутствовали основания для не начисления пенсии за декабрь. Также суд указал, что требование об обязанности ответчика принять декабрьскую пенсию, выплаченную доверенному лицу, как ошибочную, не основано на действующем законодательстве, поэтому нет оснований, как для принятия пенсии, так и для выдачи корректирующего аттестата.

С решением суда мы не согласились, и обжаловали его в апелляционном порядке. В апелляционной жалобе проанализировали Инструкцию по выплате пенсий и пособий предприятиями Министерства связи СССР, на которую ссылался в своем ответе Пенсионный фонд города Таганрога и его представитель непосредственно в суде, интерпретируя эту старую инструкцию так, как им хотелось. Мы тоже проанализировали этот нормативный акт и указали, что правила выплаты пенсии определены также в Федеральном законе «О трудовых пенсиях и о государственной пенсионном обеспечении». В частности, после получения 25 ноября 2012 года запроса из Пенсионного фонда в г. Москва ответчик в силу указанного закона обязан был прекратить выплату с 01 декабря 2012 года, о чем безотлагательно уведомить доставочную организацию, но не выполнил свою прямую обязанность. Также обратили внимание, что суд первой инстанции необоснованно расценил доверенность, как существенный факт обоснования совершенных ответчиком незаконных действий, чем лишил заявительницу права на восстановления социальных доплат до городского социального стандарта.

В ходе подготовки к апелляции очень много материалов пришлось переработать, поскольку судебной практики по такой категории дел не было. Мы исследовали

**Н. А. Суцева,**

*О решениях судов по конкретному делу о признании незаконным начисления и выплаты пенсии в случае отзыва пенсионного дела*

Практический комментарий к правилам выплаты пенсий, в котором детально прописаны действия работников Пенсионного фонда. Ссылаясь на него, пошагово расписали действия ответчиков: при получении 29 ноября 2012 года запроса на отзыв пенсионного дела, Пенсионный фонд должен был зарегистрировать указанный запрос в журнале регистрации пенсионных дел, что сделано не было. Далее необходимо было подобрать пенсионное дело и безотлагательно уточнить у организации, осуществляющей доставку пенсии срок ее последней доставки пенсионеру. На тот момент, когда ответчик получил пенсионное дело, последняя доставка пенсии была 6 ноября, необходимо было направить в указанную организацию уведомление о прекращении доставки, что ответчик не сделал.

Судебная коллегия по гражданским делам Ростовского областного суда решение суда первой инстанции отменила и в своём апелляционном определении указала, что постановляя решение об отказе в иске, суд установил фактически в полном объеме обстоятельства, излагаемые в исковом заявлении. Апелляционная инстанция посчитала недоказанным обстоятельство предупреждения в устной форме представителя ответчика и представителя доставочной организации о смене места жительства, однако указала, что в полном объеме были доказаны момент снятия с регистрационного учета по прежнему месту жительства, момент обращения за истребованием пенсионного дела по новому месту жительства, то есть факт постановки, факт запроса, факт направления пенсионного дела. Также Судебная коллегия обратила внимание, что суд первой инстанции сделал неправильные выводы из установленных обстоятельств, центральным из которых было получение пенсии за декабрь полномочным представителем истца. Судебная коллегия не согласилась с принятым решением, указав, что в независимости от наличия у истца права на получение пенсии по доверенности, выплата должна быть прекращена с момента получения Пенсионным фондом в г. Таганроге запроса об отправке пенсионного дела в Пенсионный фонд по новому месту жительства. Судебная коллегия указала, что из запроса пенсионного дела от 26 ноября, которое поступило ответчику 29 ноября, было прямое указание о прекращении выплаты пенсии по указанному адресу заявителю. Из сопроводительного письма пенсионного дела ответчика 30 ноября видно, что истица удовлетворена пенсией по 31 декабря 2012 года. Получился абсурд: пенсионное дело было направлено 30 ноября с указанием, что истица удовлетворена пенсией по 31 декабря.

Таким образом, судебной коллегией был сделан очень важный вывод, что решение технических вопросов между органами по назначению и выплате пенсии находится вне компетенции пенсионера, который не мог и не должен был ожидать неисполнения ответчиком требований о прекращении выплаты пенсии. При этом следует иметь в виду, как правильно указывает сторона истца, оспариваемыми действиями ответчика нарушено право пенсионера на получение региональной социальной доплаты. Судебная коллегия удовлетворила требования истца и указала, что Пенсионный фонд не должен был осуществлять выплату пенсии, несмотря на наличие доверенности за декабрь 2012 года.

Поскольку задача Пенсионного фонда бороться с пенсионерами до победного конца, любыми средствами и способами, то они подали кассационную жалобу. На тот момент было уже возбуждено исполнительное производство, поэтому в Таганрогский городской суд поступило заявление Пенсионного фонда о приостановлении исполнения решения. Кассационная жалоба была возвращена, потому что Пенсионный фонд не оплатил госпошлину и ответчик просил отсрочить исполнение решение суда в связи финансовыми затруднениями. Несмотря на то, что апелляционное определение вступает в силу немедленно, поэтому никаких отсрочек исполнения решения не могло быть, ходатайство УПФ в г. Таганроге было удовлетворено. Госпошлина ПФР была оплачена, но кассационная инстанция жалобу к рассмотрению не приняла. Таким образом, закончилось все благополучно.

Мы взяли за это дело, поскольку истица была и есть член нашего профсоюза. Кроме того, она была не единственной, кому отказали в назначении региональной доплаты по аналогичному основанию. В Пенсионном фонде г. Москвы были удивлены такому исходу дела.

**САУРИН С.А.:** Какую-то ответственность за просрочку или моральный вред с Пенсионного фонда взыскивали?

**СУЩЕВА Н.А.:** Нет, мы не ставили такую задачу. Мы исходим из пожелания заявителя, она от заявления такого требования отказалась.

**Участник конференции:** Неоднократно судились с Пенсионным фондом, в частности по выплатам о назначении досрочной пенсии педагогам. Пенсионный фонд к ответственности не привлекали, но мы взыскивали судебные расходы в пользу работника. После череды судебных актов в пользу работников, на нашу организацию начались проверки, что мы расценили как попытки мести Пенсионного фонда. Из разговоров с представителями Пенсионного фонда, они поясняют, что у них инструкция при любых сомнениях отказывать в праве на досрочную пенсию и судебный процесс вести до конца независимо от правильности позиции.

---

## Незаконное увольнение и отмена незаконно вынесенных дисциплинарных взысканий

**Ирина Николаевна Харькова,**  
Коллегия адвокатов «Баронов и К»,  
СТАЖЕР АДВОКАТА

**К** сожалению, ни Трудовой кодекс РФ, ни другие акты, включая Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2, не дают понятия незаконного или необоснованного (неправомерного) увольнения. Более того, четко не выделены и обстоятельства, которые могут послужить основанием для признания расторжения трудового договора незаконным, возможно, потому, что последнее очень сложно сделать практически, если вообще осуществимо.

Здесь необходимо сделать некоторые пояснения. Например, ст. 394 ТК РФ, которая более или менее имеет отношение к рассматриваемым увольнениям и их правовым последствиям, адресована органам по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, прежде всего судам. В силу ст. 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами, но первые из них не могут решать вопросы о правомерности прекращения трудового договора. Федеральная инспекция труда и ее органы в силу действующего законодательства (в частности, ТК РФ) к таковым не относятся. Но в то же время государственные инспекторы труда наделены широкими полномочиями в сфере труда. Так, в силу ст. 357 ТК РФ инспекторы вправе предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства (иных актов о труде) и о восстановлении нарушенных прав работников. Следовательно, государственные инспекторы труда могут фактически признавать увольнения незаконными с определенными вытекающими последствиями (которые, кстати, четко для этих должностных лиц не регламентированы).

Незаконным увольнением может быть и такое прекращение трудового договора, которое «не дошло» до юрисдикционного органа и не закончилось восстановлением на работе, а также наступлением других правовых последствий. Причем, таких увольнений не так уж мало. Но в этих случаях налицо чья-либо субъективная оценка факта неправомерности увольнения, хотя могут иметь место (и имеют) факты явного и бесспорного нарушения закона. Например, расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза без учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, когда оно требовалось, а первичная организация была создана (ч. 2 ст. 82 ТК РФ).

Какие причины или обстоятельства позволяют то или иное прекращение трудового договора признать таковым? В обобщенном виде, исходя из анализа ТК РФ (ст. 394 и др.) и соответствующих пунктов Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 их можно свести к пяти основным группам:

1. Увольнение по основаниям, не предусмотренным в ТК РФ, других федеральных законах, трудовых договорах (с тремя категориями работников законодатель допускает это делать, а с четвертой, по сути, обязывает).

2. Прекращение трудового договора в случаях, когда фактические условия, обстоятельства и т.д. для этого имели место, но работодатель выбрал неверное основание увольнения. Другими словами, когда работодатель перепутал основание расторжения трудового договора.

3. Каждое основание увольнения предполагает свои условия, при которых оно может применяться. Поэтому несоблюдение условий правомерности может привести к признанию увольнения незаконным.

4. Нельзя забывать и о порядке увольнения. В него мы включаем гарантии при прекращении трудового договора по конкретному основанию. Но есть еще гарантии общего характера, установленные для отдельных групп (категорий) увольнений и работников (например, ч. 1 ст. 261 ТК РФ), которые вообще запрещают определенные увольнения (или устанавливают дополнительные преграды при увольнении в интересах работника). Несоблюдение порядка и общих гарантий также является одной из причин признания увольнения незаконным.

Не вдаваясь в подробности и детали сказанного относительно незаконных увольнений либо правомерности (или законности) прекращения трудового договора, еще раз подчеркнем главное: к сожалению, отсутствует надлежащая правовая база, регламентирующая незаконные увольнения. Отсюда и разброс мнений, какой термин верен: процедура или порядок прекращения трудового договора? Хотя и в ст. 394 ТК РФ, и в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 (в частности, в п. 60) фигурирует второй термин.

Спорным может показаться при оценке законности и правомерности увольнения (признании его незаконным) утверждение относительно необходимости надлежащего его оформления, производства расчета в сроки, установленные в ст. 140 ТК РФ, предоставления установленных компенсаций и т.д. Если работнику, например, в день увольнения не выплатили все причитающиеся ему суммы (не произвели расчет) или выходное пособие, то выходит, что прекращение трудового договора незаконное, и он вправе потребовать восстановления на работе и выплаты средней зарплаты за время вынужденного прогула? Ведь при желании можно прийти и к такому умозаключению.

Во избежание всяческих кривотолков и гаданий давно уже назрела необходимость в совершенствовании законодательной базы в этом направлении, прежде всего ТК РФ.

При этом на основе анализа дел, в которых работнику успешно удалось оспорить свое увольнение, признать его незаконным и получить решение суда о восстановлении на работе (или изменении формулировки и даты увольнения), ключевую роль играют ошибки работодателя, которые и послужили основанием для такого поворота событий.

1. Ошибки в области оформления приказов о наказании и увольнении:

**ТРЕБОВАНИЕ:** При вынесении приказа о наказании (в том числе в виде увольнения) в приказе должно быть указано: - за что работника наказывают, то есть, за какой конкретный поступок, поведение, действие/бездействие; - какими нормами требование об алгоритме поведения работника зафиксировано. То есть должны быть даны ссылки на пункты конкретных локальных актов, должностных инструкций, правил, порядков и пр., которые работник нарушил своим поступком. Кроме того, увольнение должно быть соразмерной мерой наказания для допущенных работником промахов.

**ПРАКТИКА:** Работница была уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). Привлечение к дисциплинарной ответственности и увольнение она посчитала незаконным и обратилась с иском в суд. Суд признал оба приказа (о выговоре, и об увольнении) незаконными, работницу восстановил на работе. Основной

причиной признания приказов незаконными послужило то, что работодатель не потрудился в самих приказах указать конкретные нормы локальных актов работодателя, которые были нарушены работницей. То есть того, что работодатель потом указывал в своем отзыве на иск. Кроме того, суд установил, что работница не была ознакомлена с полным текстом локальных актов, нормы которых она в действительности нарушила. Согласно представленных Правил внутреннего трудового распорядка, Должностной инструкции истца, работодателем было предложено ознакомить работницу только с пунктом 5 Правил трудового внутреннего распорядка. В трудовом договоре сторон время начала и окончания работы не было оговорено, истица ознакомилась с локальными актами ответчика только в 2013 году, то есть после применения к ней дисциплинарных взысканий, являющихся предметом спора, т.е. непосредственно перед вынесением приказа об увольнении по ч.1 ст.81 ТК РФ, который она впоследствии нарушила. Несмотря на то, что суд в ходе рассмотрения дела установил факты нарушения работницей норм и правил, действующих в ООО, он все-таки признал приказы о наказаниях работницы незаконными – по причине нарушения правил оформления подобных документов (Решение Петродворцового районного суда г. Санкт-Петербурга от 04.10.2013 года; апелляционное определение Городского суда города Санкт-Петербурга от 17.04.2013 г. по делу №33-6198\2014).

**ВЫВОД:** Если в приказе об увольнении не изложены обстоятельства вменяемого работнику дисциплинарного проступка, не указаны конкретные положения должностных инструкций, приказов, локальных актов работодателя, которые виновно были нарушены работником при исполнении трудовых обязанностей, а из приказа об увольнении невозможно усмотреть, какое конкретное нарушение трудовой дисциплины допущено работником, такие приказы не могут быть признаны законными.

2. Ошибки последовательности: отсутствие «неоднократности».

**ТРЕБОВАНИЕ:** Для применения основания должно иметься хотя бы еще одно примененное и оформленное в установленном порядке наказание того же работника. То есть должен быть действующий и не отмененный приказ о наказании за ранее совершенный проступок.

**ИСТОЧНИК И ТОЛКОВАНИЕ ТРЕБОВАНИЯ:** Требование вытекает из смысла самого основания для увольнения, то есть пункта 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В соответствии с разъяснениями, содержащимися в п. 33 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 2, при разрешении споров лиц, уволенных по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание, и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено. По смыслу приведенных разъяснений увольнение работника по указанному выше основанию допускается в случаях, когда работник, имея дисциплинарное взыскание (взыскания), совершает новый дисциплинарный проступок либо продолжает нарушение, начавшееся до применения взыскания. Таким образом, при неоднократном неисполнении трудовых обязанностей работодатель вправе расторгнуть трудовой договор лишь, если ранее он применял к работнику дисциплинарные взыскания, которые не сняты.

3. Ошибки действия: нарушение процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности.

**ТРЕБОВАНИЕ:** Перед применением взыскания работодатель обязан затребовать у работника объяснение по факту проступка, дав ему для этого два полных дня.

Источник и толкование требования: В соответствии с частями первой и второй статьи 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Если же вопрос о применении к работнику дисциплинарного взыскания решается до истечения двух рабочих дней после затребования от него письменного объяснения, то порядок применения дисциплинарного взыскания

в виде увольнения считается нарушенным, а увольнение в силу ч. 1 ст. 394 ТК РФ – незаконным. Иное толкование данных норм означало бы необязательность соблюдения работодателем срока для предоставления работником объяснения и возможность игнорирования работодателем требований ч. 1 ст. 193 ТК РФ, а, следовательно, повлекло бы утрату смысла данных норм и существенное нарушение права работника на предоставление объяснения в установленный законом срок.

**ВЫВОД:** Нарушение процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности (например, неистребование объяснений по факту нарушения дисциплины), равно как и невыполнение требований ч. 6 ст. 81 ТК РФ о запрете увольнения работника по инициативе работодателя в период его отпуска или болезни, является основанием для признания увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным.

4. Ошибки времени: просрочка наказания.

**ТРЕБОВАНИЕ:** Статьей 193 ТК РФ установлены пресекательные сроки для привлечения работника к дисциплинарной ответственности, вынесения приказа о наказании (увольнении), для ознакомления работника с приказом. Кроме того, установлен срок, в течение которого работник считается подвергнутым дисциплинарному взысканию – один год.

Источник и толкование требования: Согласно ч. 3 и 4 ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. В соответствии со ст. 194 ТК РФ если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников. Если же работодатель наказал работника за пределами сроков, указанных в ст. 193 ТК РФ, или же в основу «неоднократности», требуемой для основания, предусмотренного п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, применил приказ о наказании, со дня вынесения которого прошло уже более одного года, то увольнение по рассматриваемому основанию признается незаконным.

**ВЫВОД:** Приказы о наказании могут быть признаны незаконными и в связи с просрочкой привлечения работника к дисциплинарной ответственности (позднее месячного срока, установленного ст. 193 ТК РФ). В этом случае также теряется «неоднократность», которая так необходима для расторжения трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Прекращение трудового договора может быть признано незаконным или необоснованным, как правило, только решением компетентного юрисдикционного органа (чаще всего судебного). Если работник, например, считает, что его уволили незаконно или необоснованно, то это вовсе не означает, что и само прекращение трудового договора с таким работником является именно незаконным. Ведь налицо субъективное мнение данного работника, не имеющее юридического значения.

Учитывая то положение, что в трудовом законодательстве существует относительная неопределенность в вопросах незаконного расторжения трудового договора, следует более подробно оговаривать пункты трудового договора при оформлении трудовых отношений с работодателем.

# Проблемы получения материнских пособий напрямую в органах ФСС РФ при банкротстве организации

КСЕНИЯ АЛЕКСЕЕВНА МИХАЙЛИЧЕНКО,  
помощник юриста АНО «ЦЕНТР  
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ»

**В** своем выступлении я хотела бы сначала уделить внимание проблемам, связанным с отказом работодателя в выплате пособий. Это происходит по двум причинам, во-первых, недобросовестное поведение работодателя, во-вторых, нахождение работодателя в состоянии, когда он не может выплатить пособие, например, банкротство, процесс ликвидации, либо работодатель фактически исчезает, при этом на бумаге продолжает существовать.

В этих случаях, если женщина открывает Закон № 255, который гарантирует право на пособие по беременности и родам и по уходу за ребёнком, то видит, что если данное право не обеспечивается ее работодателем, то соответственно Фонд социального страхования должен ей обеспечить реализацию этого права, поэтому женщина обращается в Фонд социального страхования. Однако на данный момент в самом Законе № 255 есть только пункт 4 статьи 13, в котором указаны три случая, когда Фонд имеет право напрямую выплатить женщине пособие. Это случаи, когда работодатель прекратил деятельность, либо у него недостаточно средств на счете и применяется порядок, установленный Гражданским кодексом РФ, либо установлен факт отсутствия места нахождения работодателя и его имущества судебным решением. Фонд подходит к этим основаниям очень узко, трактуя их буквально.

Есть еще один вариант получения пособия напрямую, это так называемый «пилотный проект», который реализуется с июля 2011 года, сейчас он функционирует в восьми субъектах РФ. В этих регионах оплата пособия производится фондом напрямую работнику. Но опять же работник должен все документы предоставить работодателю, работодатель перенаправляет их Фонду и Фонд переводит деньги работнику, то есть в любом случае звено работодателя остается.

Мы столкнулись с проблемой в ситуациях, когда работодатели находятся в процессе банкротства, и женщины не знают, как им получить пособие. Непосредственно в Законе № 255 нет такого основания для прямой выплаты, как банкротство. К нам в ноябре 2013 года обратилась девушка как раз с такой проблемой, и мы взяли ее дело, 3 июня 2014 года было принято положительное решение. Началось все с того, что мы поняли бесполезность обращения в суд с иском к работодателю, поскольку мы с трудом нашли арбитражного управляющего, однако она отказалась с нами общаться. Кроме того, сам процесс банкротства требует больших временных затрат, поэтому мы решили судиться с Фондом.

Процесс начался с возврата судом искового заявления. Данное действие было обосновано тем, что необходимо было сначала обратиться к арбитражному управляющему, и обязательно к исковому заявлению приложить его отказ. Мы обжаловали возврат иска, наша жалоба была удовлетворена в Мосгорсуде, после этого уже другой судья начала рассмотрение в феврале этого года.

Наша позиция не была основана на какой-то конкретной норме Закона № 255, потому что прямо случай банкротства в Законе не указан. Поэтому в обоснование дела были положены правовые принципы, начиная с Конституции РФ, которой гарантируются права на получение пособия, и заканчивая общими положениями международных актов. То есть мы использовали в большей степени теоретическое обоснование, исходящее из принципа справедливости и разумности.

Судебное дело было рассмотрено в ходе шести судебных заседаний, на каждом заседании мы проговаривали свою позицию, Фонд все время приходил и утверждал, что раз нет в Законе № 255 прямой отсылки на банкротство, значит нельзя выплатить пособие. Судья, очень долго думая, вынесла решение в нашу пользу. На сегодняшний день мотивировочной части решения у нас нет, поэтому интересно как она его будет обосновывать. Судья говорила, что, действительно, в законе прямо не прописано такое основание как банкротство работодателя, поэтому возможно она использовала второе основание, как недостаточность денежных средств, поскольку были запрошены справки со счетов организации. Возможно, что можно распространить случаи банкротства на второе основание для выплаты денежных средств Фондом напрямую, как особый случай отсутствия денежных средств на счете. Я надеюсь, что это решение останется в силе, и мы его все-таки сможем исполнить. Но если такая практика началась, то это уже большой шаг.

Еще хочу отметить, в декабре 2013 года в Общественной Палате был круглый стол, как раз на эту тему, где мы рассказывали о складывающихся проблемах в сфере выплаты пособий. И Фонд социального страхования, и Министерство труда согласились с нами, что проблема получения пособий при банкротстве работодателя существует. Мы подготовили рекомендации о внесении поправки в Закон № 255 с тем, чтобы внести четвертое основание для прямой выплаты, это непосредственно банкротство. Сейчас этот законопроект Минтрудом дорабатывается. Мы очень надеемся, что к концу года или началу следующего года поправки в Закон №255 будут приняты и тогда будет немного проще.

Также хотела бы обратить внимание на следующую ситуацию. К нам обратилась девушка месяц назад, работающая в организации на грани банкротства, но еще не прошедшей через специальную процедуру. В этой организации наложен арест на денежные средства на счете. Она обратилась в Фонд социального страхования, который отказал в выплате, указав, что нет такого основания в законе № 255 как арест денежных средств, поэтому обращайтесь в суд. До обращения к нам она взыскивала в суде пособия по беременности и родам, сейчас же мы будем заниматься взысканием пособий по уходу за ребенком и исполнением первого решения. Сейчас проблема заключается в том, что из-за ареста нельзя взыскать деньги, приставы и Фонд разводят руками. На наш взгляд такое основание, как арест денежных средств, тоже должно попадать под прямую выплату, но что сейчас делать с этой проблемой не совсем ясно.

**Участник конференции:** Насколько я помню, на прошлой конференции обсуждалось, что будет внесено изменение в законодательство, чтобы выплаты производились напрямую из Фонда социального страхования. Не прошел законопроект?

**Михайличенко К.А.:** На сегодняшний день действует пилотный проект, мы занимаемся тем, чтобы его распространить на большее количество субъектов Российской Федерации и в перспективе на всю страну. На круглом столе в Общественной палате представитель Фонда социального страхования говорила, что пока они не проводили мониторинг и общую оценку реализации пилотного проекта в восьми регионах, поэтому полную картину пока не могут дать. Представителем фонда назывались различные технические проблемы, например, сейчас пока нет электронного листа нетрудоспособности, который бы позволил исключить работодателя из цепочки. Сейчас же передача документов предоставляет определенные сложности. То есть сохраняются вопросы для обсуждения и оценки, прежде чем расширять эксперимент. Сейчас же мы хотим осуществить определённые шаги, чтобы решить наиболее сложные случаи, т.е. проблемы при банкротстве и аресте счетов. Прямые выплаты из Фонда – это хорошо, но это очень далекая перспектива.

**Саурин С.А.:** Дополнительно поясню. Как нам пояснили в Министерстве труда, помимо тех технических неполадок, есть еще одна проблема. Фонд социального

страхования выплачивает напрямую пособие в рамках пилотного проекта по следующей схеме: застрахованное лицо обращается к работодателю, пишет заявление, в котором указывает банковские реквизиты, куда фонду следует перечислять денежные средства; работодатель пересылает необходимые документы в Фонд, а Фонд выплачивает напрямую работнику. В отдаленных регионах, где жители проживают далеко от районных центров с отделениями фонда социального страхования и не пользуются ни карточками, ни банковскими счетами, для работников будет затруднительно получить денежные средства не по месту работы, а в райцентре в отделении Фонда социального страхования. И поскольку Фонд социального страхования никак не настроил систему выплат денежных средств, то есть не предусмотрел альтернативу перечислению на банковский счет, Минтруд считает преждевременно переходить на выплаты пособий через Фонд социального страхования.

**АЛЕКСАНДРОВА Ж.А.:** В Новосибирской области, в законе о пилотном проекте прописано два способа получения этих пособий, то есть на счет, указанный заявителем, и через ближайшее почтовое отделение. В законе также прописаны сроки, до 20 числа следующего месяца, в основном все выбирают на карточку, но есть те, которые пользуются системой почтового получения, и пока в этом вопросе особых проблем нет.

**САУРИН С.А.:** Эта проблема отмечена Минтрудом, и это основная причина, по которой переход прямых выплат задерживается. Насколько я понимаю, данная проблема была результатом мониторинга пилотного проекта.

---

# «Трудовые права российских работников в международном контексте»

## ПРОГРАММА

Международный Мемориал

Адрес: г. Москва, ул. Каретный ряд, д. 5/10

**5 июня 2014 г.**

---

9.30 – 10.00 РЕГИСТРАЦИЯ.

---

10.00 – 12.00 ОТКРЫТИЕ КОНФЕРЕНЦИИ

*Герасимова Елена Сергеевна, к.ю.н., Председатель Совета НП «Юристы за трудовые права», директор АНО «Центр социально-трудовых прав»*

**Представление программы Конференции**

*Саурин Сергей Александрович, к.ю.н., Руководитель юридического направления АНО «Центр социально-трудовых прав»*

---

ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ

**ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В РОССИИ**

*МОДЕРАТОР: Саурин Сергей Александрович*

**Тенденции развития трудового законодательства в 2013 -2014 годах: есть ли приближение к международным стандартам?**

*Люттов Никита Леонидович, д.ю.н., доцент Московского государственного юридического университета им. О.Е. Кутафина (МГЮА) и НИУ «Высшая школа экономики».*

**Актуальные законодательные инициативы на материале работы Общественного совета при Минтруде России.**

*Герасимова Елена Сергеевна, к.ю.н., Председатель Совета НП «Юристы за трудовые права», директор АНО «Центр социально-трудовых прав»*

**«Заемный труд: запретить нельзя разрешить»**

*Стародумов Юрий Олегович, юрист АНО «Центр социально-трудовых прав»*

**Специальная оценка условий труда – практическое значение реформы**

*Корякина Юлия Сергеевна, Заместитель начальника Управления кадровой политики – начальник отдела формирования кадровой политики и управления персоналом Пенсионного фонда Российской Федерации;*

*Бабич Олег Борисович, руководитель правового департамента Конфедерации труда России, заведующий юридическим отделом ФПАД России*

---

ВОПРОСЫ, ДИСКУССИЯ

---

12.00-12.30 ПЕРЕРЫВ (ЧАЙ, КОФЕ)

12.30-14.00	<b>ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ ПРОБЛЕМЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ В РОССИИ</b>
	МОДЕРАТОР: <i>Бабич Олег Борисович</i>
	<b>Проблемы взаимодействия Шереметьевского профсоюза летного состава с работодателем</b>
	<i>Дельдюзов Игорь Владимирович, президент РОО «Шереметьевский профсоюз лётного состава»; Аршинова Валерия Александровна, юристконсульт РОО «Шереметьевский профсоюз лётного состава»</i>
	<b>О некоторых проблемах профсоюзной деятельности</b>
	<i>Дрожжаков Виталий Анатольевич, председатель Красноярской краевой организации профсоюза работников АПК РФ</i>
	<b>Возможности для реализации права профсоюзов самостоятельно определять свою внутреннюю структуру</b>
	<i>Морозов Сергей Константинович, Главный правовой инспектор труда Нефтегазстройпрофсоюза России</i>
	ВОПРОСЫ, ДИСКУССИЯ
14.00-15.00	ОБЕД
15.00-16.00	<b>ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ НА МЕЖДУНАРОДНОМ УРОВНЕ</b>
	МОДЕРАТОР: <i>Герасимова Елена Сергеевна</i>
	<b>Дискуссия, происходящая в МОТ, вокруг права на забастовку</b>
	<i>Колганова Светлана Геннадьевна, правовой инспектор труда Красноярской краевой организации профсоюза работников АПК РФ</i>
	<b>Членство в ВТО и возможное влияние на рынок труда. Программы помощи, с целью повышения конкурентоспособности трудящихся в США</b>
	<i>Островская Юлия Евгеньевна, заместитель директора АНО «Центр социально-трудовых прав»</i>
	ВОПРОСЫ, ДИСКУССИЯ
16.00-16.30	ПЕРЕРЫВ
16.30 – 18.00	<b>ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЧЛЕНОВ АССОЦИАЦИИ И ОБМЕН ОПЫТОМ</b>
	МОДЕРАТОР: <i>Колганова Светлана Геннадьевна</i>
	<b>О решениях судов по конкретному делу о признании незаконным начисления и выплаты пенсии в случае отзыва пенсионного дела</b>
	<i>Сущева Наталья Александровна, заведующая юридическим отделом Центрального совета Горно-металлургического профсоюза России</i>
	<b>Незаконные увольнения и отмена незаконно вынесенных дисциплинарных взысканий</b>
	<i>Харькова Ирина Николаевна, Коллегия адвокатов «Баронов и К», стажер адвоката</i>
	<b>Проблемы получения материнских пособий напрямую в органах ФСС РФ при банкротстве организации</b>
	<i>Михайличенко Ксения Алексеевна, помощник юриста АНО «Центр социально-трудовых прав»</i>
18.00-18.15	ПЕРЕРЫВ
18.15 – 19.00	<b>ОБЩЕЕ СОБРАНИЕ ЧЛЕНОВ НП «ЮРИСТЫ ЗА ТРУДОВЫЕ ПРАВА»; ТОРЖЕСТВЕННОЕ ВРУЧЕНИЕ ПОЧЕТНЫХ ДИПЛОМОВ НП «ЮРИСТЫ ЗА ТРУДОВЫЕ ПРАВА»</b>