

ПРАВО НА ЗАЩИТУ

ВЫПУСК
1
ЯНВАРЬ 2005



Издание
осуществляется
при поддержке
Фонда Форда

В ВЫПУСКЕ:

стр. 2

Общественность на защите прав работников

стр. 3

Освободить людей от страха... (Интервью с Т. Г. Мерзляковой, Уполномоченным по правам человека Свердловской области)

стр. 4

Что следует знать при заключении срочных трудовых договоров и чем они отличаются от гражданско-правовых договоров?

стр. 7

В сторону цивилизованного предпринимательства? (Интервью с В. Соловьевой, министром торговли, питания и бытовых услуг Свердловской области)

стр. 10

Законодательство: Постановление Правительства Свердловской области от 14 марта 2003 г. «О примерном положении о порядке регистрации трудовых договоров, заключаемых работниками с работодателями – физическими лицами, в том числе индивидуальными предпринимателями, органами местного самоуправления в Свердловской области.»

стр. 13

Решение через соглашение... (Интервью с А. Л. Ветлужских, заместителем Свердловской федерации профсоюзов)

стр. 14

Вопрос – ответ

стр. 15

Советы и рекомендации

стр. 17

Альтруизм у бизнеса не в моде (Интервью с В. Лобок, президентом Ассоциации малого бизнеса Екатеринбурга, сопредседателем совета по развитию малого и среднего бизнеса при полпреде Президента РФ в УрФО)

стр. 19

От редакции

ОБЩЕСТВЕННОСТЬ НА ЗАЩИТЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ

В юридическую службу Консультативного совета региональных профсоюзных объединений обратился житель Артинского района. Он работал у индивидуального предпринимателя в Екатеринбурге на основе устной договоренности около полутора месяцев. Получил производственную травму – перелом ноги, стал инвалидом. Естественно, теперь он не получает пособия по временной нетрудоспособности, ему не оплачивается лечение. Он спрашивает, как ему можно помочь.

Ситуация, в которую попал обратившийся за консультацией, к сожалению, типична для нашего времени. Многие нанимаются на работу по устной договоренности с руководством организации, не оформляя должным образом трудовые отношения. Юридические последствия для работников возникают не самые благоприятные: они лишаются социальной защиты, пенсионных накоплений и, наконец, становятся нарушителями налогового законодательства, так как не уплачивают подоходный налог. В результате помочь людям, если их обманывают и не соблюдают устные договоренности, практически невозможно.

Региональное общественное объединение «Консультативный совет региональных профсоюзных объединений» подготовило проект «Правовые и общественные механизмы, гарантирующие права работников, принятых по срочным трудовым договорам или на основе

устной договоренности» с целью решения этих и ряда других проблем, рожденных российским рыночным беззаконием и безнаказанностью.

Проект будет реализован сотрудниками Консультативного совета региональных профсоюзных объединений при участии представителей Союза работодателей, профсоюзов и муниципалитета в ряде городов Свердловской области.

Одна из форм деятельности в рамках проекта – создание «Биржи труда», базы данных, в которую будет вноситься необходимая информация о наличии вакантных мест и потребностях граждан, ищущих работу. Цель создания данной информационной базы – способствовать достижению согласия при нетрадиционных формах найма между работодателями, как лицами, заинтересованными в найме работников, муниципалитетом, как структурой, заинтересованной в получении налогов, и профсоюзом, как организа-

цией, защищающей права работников. Кроме того, задача «Биржи труда» – урегулирование вопросов, связанных с отсутствием поступления отчислений на счет накопительной части пенсии лицам, принятым на работу нетрадиционными способами найма.

На сегодняшний день ущемление прав работников в результате нетрадиционного способа найма обостряет ситуацию на рынке труда, приводит к многочисленным конфликтам. Выход мы видим в создании трудовых судов. Трудовые суды будут выступать в качестве органов, регулирующих трудовые отношения в досудебном порядке, в их состав войдут представители Союза работодателей, муниципалитета, профсоюзных организаций.

ОСВОБОДИТЬ ЛЮДЕЙ ОТ СТРАХА?



Татьяна МЕРЗЛЯКОВА,
Уполномоченный
по правам человека
в Свердловской области

Бригаде узбекских рабочих не заплатили 183 тысячи рублей за выполненный объем работ. Людям надо уезжать, а все государственные структуры не очень-то настроены им помогать. Прокуратура считает, что только суд в данной ситуации может сказать свое авторитетное слово. Да, суд принял верное решение – выплатить узбекским рабочим добросовестно заработанные деньги. Теперь вопрос: кто должен выплачивать? Выяснилось, что договор с узбеками от имени треста «Уралмашстрой» заключал один шустрый господин. Но у этого шустрого господина контракт с трестом уже закончился. И как и с кого теперь деньги взыскивать, не совсем ясно. В результате получается, что у нас на Урале, по сути, используют принудительный труд, запрещенный Всеобщей декларацией прав человека, запрещенный Конституцией России.

Я, например, не вижу в данной ситуации причины отказа прокуратуры встать на защиту нашей Конституции. А из прокуратуры отвечают: дескать, по-

тому они не вмешались в это дело, что здесь в основном речь идет о гражданско-правовых отношениях и потерпевшим есть резон самим обратиться в суд. Но у людей узбекской национальности такая ментальность, что сами они обращаться в суд не будут. А наши адвокаты возьмут такие суммы, что им вообще на родину не на что будет уехать.

Подобных примеров у нас, к сожалению, много, и не только с приезжими рабочими. Я все жду, когда станет лучше. Лучше не становится. Мы не можем убедить людей не бояться. Этот страх остаться без работы заставляет многих, как это произошло, например, в Шалинском районе, идти трудиться за такие маленькие деньги, которые даже с нагрузкой нельзя назвать зарплатой. Как изменить ситуацию, как объяснить людям, чтобы они смелее заявляли о своих притязаниях, не боялись? Вот это наша общая задача.

СЛЕДУЕТ ЗНАТЬ

ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ СРОЧНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ:

1. Если оформление трудовой книжки проводится ненадлежащим образом, это приводит к нарушению трудовых и социальных прав работников.

2. В соответствии с перечнем, установленным в статье 59 Трудового кодекса РФ, работодатель вправе заключать срочный трудовой договор с пенсионерами по возрасту. Но эта норма Трудового кодекса не соответствует Конституции РФ (дискриминация по возрасту).

3. Зачастую работодатель подменяет понятия и называет такой договор гражданско-правовым (соответственно на работника не распространяется трудовое право, он не получает всех гарантий и компенсаций). В случае если работник и работодатель фактически связаны трудовыми правоотношениями, то независимо от названия договора он будет признан судом трудовым.

Чем же отличается трудовой договор от гражданско-правового договора (договор подряда, договор возмездного оказания услуг и т. п.)? Разница между ними принципиальная. Можно оформить отношения между работодателем и работником, например, договором подряда. По такому договору у работодателя гораздо больше прав и меньше обязанностей. Однако если договор, названный договором подряда, будет содержать все существенные условия трудового договора, то у работника будет возможность доказать в суде, что данный гражданско-правовой договор по своей сути является договором трудовым. А это подразумевает совершенно другой объем и характер прав и обязанностей как для работника, так и для работодателя.

ОТЛИЧИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ОТ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО

Условия	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
Основание для возникновения	Является основанием для возникновения трудовых отношений, которые регулируются трудовым законодательством, в частности Трудовым кодексом	Является основанием для возникновения гражданско-правовых отношений, которые регулируются гражданско-правовым законодательством, в частности Гражданским кодексом
Суть отношений	Работник обязан выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности, подчиняясь при этом правилам внутреннего трудового распорядка. Трудовой кодекс устанавливает продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, отпуска	Исполнитель по гражданско-правовому договору должен выполнить конкретную работу (оказать конкретную услугу) на свой страх и риск, т. е. он сам решает, когда ему лучше выполнять свои обязанности по договору
Обеспечение выполняемой работы	Работодатель обязан обеспечить работнику необходимые условия труда, место работы, рабочие инструменты, материалы и т. п. Работодатель также обязан обеспечить надлежащую охрану труда	Исполнитель всем необходимым обеспечивает себя сам, как правило, и заботится о себе он тоже должен сам. Включение этого условия в гражданско-правовой договор может быть осуществлено только на договорных началах
Оплата труда	Работник получает заработную плату, которая не должна быть ниже прожиточного минимума и должна выплачиваться регулярно – два раза в месяц	Оплата по гражданско-правовому договору может быть любого размера и выплачивается, как правило, по факту выполнения работ (оказания услуг)
Трудовая дисциплина	Работник обязан соблюдать дисциплину труда	Исполнитель трудовую дисциплину соблюдать не обязан
Гарантии и компенсации	Работник имеет право рассчитывать на установленные трудовым законодательством гарантии и компенсации в соответствующих случаях	Исполнитель на такие гарантии и компенсации рассчитывать не может, это условие может быть включено в договор только по договоренности сторон

Условия	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
Ответственность за нарушение условий договора	За нарушение условий трудового договора работник несет дисциплинарную и(или) материальную ответственность, работодатель – материальную	За нарушение условий гражданско-правового договора стороны несут гражданско-правовую ответственность
Защита нарушенных прав	За восстановлением своих нарушенных прав работник может обращаться в комиссию по трудовым спорам, государственную инспекцию труда и суд. Трудовым кодексом предусмотрены формы самозащиты прав работников, а именно отказ от выполнения работы в установленных случаях. Работники также могут объединяться для защиты своих прав в профессиональные союзы, инициировать процедуру коллективного трудового спора и объявлять своему работодателю забастовку	За восстановлением своих прав исполнитель может обращаться только в суд
Налогообложение	За работника, который работает по трудовому договору, работодатель обязан уплачивать единый социальный налог	Заказчик работ или услуг по гражданско-правовому договору также уплачивает за исполнителя единый социальный налог, однако при этом не уплачивается взнос в фонд социального страхования
Порядок расторжения договора	Трудовой договор расторгается в случаях, установленных Трудовым кодексом	Гражданско-правовой договор прекращает свое действие: – после выполнения исполнителем предусмотренных договором работ (оказания услуг) и оплаты этих работ (услуг) заказчиком; – по соглашению сторон; – по решению суда; – вследствие действия непреодолимой силы
<p>ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИЗДЕРЖКИ</p> <p>1. При устной договоренности (фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя) отсутствует ответственность работодателя за нарушение обязанности по заключению письменного трудового договора. Необходимо разработать такие методы воздействия на работодателей, чтобы им было невыгодно держать работников без письменных договоров.</p> <p>2. В РФ существуют только трудовые арбитражи, т. е. суды, рассматривающие коллективные трудовые споры. Нет специализированных трудовых судов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.</p>		



В СТОРОНУ ЦИВИЛИЗОВАННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА?

В недавнем обращении министра торговли, питания и бытовых услуг Свердловской области Веры Соловьевой к руководителям предприятий и организаций, индивидуальным предпринимателям отрасли акцент сделан на том, что бизнес должен более ответственно участвовать в решении болезненных проблем в сфере трудовых отношений, что он не может уповать только на то, что доходы работников превышают минимальный уровень оплаты труда, установленный государством для освобождения от подоходного налога. Вера Соловьева убеждена в необходимости прекра-

щения практики неформального трудового найма, которая делает работника социально незащищенным. Она призывает союзы работодателей, используя свой авторитет и влияние, настойчиво внедрять в жизнедеятельность предпринимательских структур принципы социального партнерства, активно противодействовать попранию прав наемных работников. Вера Петровна в недавнем прошлом – председатель Свердловского областного комитета профсоюза работников торговли и потребкооперации. То есть она непосредственно отстаивала интересы членов своего профсоюза. И поэтому, интервьюируя министра, мы попросили ее рассматривать проблемы трудовых отношений в сфере торговли с двух точек зрения: государственного чиновника и профсоюзного лидера – защитника человека труда.

– Вера Петровна, – начинаем мы разговор, – ваше обращение – это, по сути, реакция на ту ситуацию, которая сложилась в отраслях потребительского рынка. Что это за ситуация?

– Государство в соответствии с Конституцией Российской Федерации гарантировало своим гражданам право на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, вознаграждение за труд, право на отдых, а также социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни и инвалидности. К сожалению, далеко не все организации и предприниматели честно и ответ-

ственно выполняют свои конституционные обязанности. Самые недобросовестные из них, преследуя свои корыстные интересы, не отражают в бухгалтерской документации фактически выдаваемую работникам зарплату, используют другие схемы занижения налогооблагаемой базы. Понятно, что «скрытые» зарплаты – это недоплаченный подоходный налог в бюджет области и в бюджеты муниципальных образований. И не только: если у фирмы есть средства на нелегальные зарплаты, значит, у нее есть и нелегальный оборот, не состоящее на балансе оборудование, а это масса других налогов! «Скрытые» зарплаты – это тысячи

человек, которые по справкам от своих работодателей, декларирующим заниженную зарплату, получили в органах социальной защиты различные льготы и компенсации. В том числе по оплате жилья. То есть «зарплата в конверте» – это не только деньги, недополученные в бюджет, это еще и деньги, неправомерно взятые из бюджета. Помимо экономических результатов подобного поведения работодателей для бюджета области неофициальная выплата заработной платы несет печальные последствия непосредственно для работника, поскольку сводит до минимума накопительную часть будущей пенсии, обрекая че-

ловека пожилого возраста на пенсионерское существование.

– Но ведь, наверное, сами предприниматели несут какие-то потери от так называемых «теневых» трудовых отношений...

– Нелегальная заработная плата для предприятий и предпринимателей означает порождение неравной конкуренции. Ситуация дошла до такого предела, когда честный, законопослушный, социально ответственный бизнес становится неконкурентоспособным по сравнению с бизнесом социально безответственным, бизнесом, не показывающим зарплату, не оплачивающим социальный налог. Законопослушный бизнес не может выиграть у незаконопослушного конкурсы, тендеры на государственные и муниципальные заказы. Лучшие наемные работники уходят с предприятий законопослушного бизнеса на те предприятия, где им могут предложить вместо сторублевой прибавки к пенсии в неизвестном будущем тысячу рублей сразу, но «в конверте». Еще один фактор в пользу легализации зарплат – качественные изменения, происходящие в самом бизнесе. Пережив период первоначального становления, многие компании сегодня стремятся выйти на новый уровень развития. Помимо стремления получить сиюминутную прибыль появляются долгосрочные стратегические планы,

возникает необходимость привлечения инвестиций. А для большинства потенциальных инвесторов очень важна «прозрачность» фирмы, особенно в части ее финансовых показателей. Основная проблема кредитования малого бизнеса – анализ и подтверждение платежеспособности заемщика, влияние показателей деятельности, в том числе объемов продаж, на уровень процентных ставок по кредитам.

– Вера Петровна, а почему так происходит? Все знают о «нелегальных» зарплатах, о работе по устной договоренности, но все идет так, как будто и должно идти?

– Потому что заинтересованы в том, чтобы получать «скрытые» зарплаты, как ни странно, обе стороны – и работодатель, и наемный работник. Тем, кто нанимается, кажется, что молодыми они будут всегда и что уход на пенсию им вообще не грозит. И то, что накопительная часть пенсии в итоге у них окажется ничтожно малой, их пока не очень беспокоит. Некоторые также считают, что при нашей российской экономике либо условия игры могут перемениться, либо Пенсионный фонд, о котором сегодня так много говорят, может оказаться мифическим. Люди боятся обмана. Этот фактор также в какой-то мере подвигает работников массовой профессии вот к такому солашательству с нанимателями.

– И в итоге ситуация сегодня такая, какая есть...

– Да. Легально на предприятиях недоплачивают зарплату, на работу, бывает, принимают людей вообще без всякого оформления. Особенно в летних кафе полно нарушений по трудовому найму. Там временная работа. Договариваются так: день отработал – тебе его оплатили. Договоренность, естественно, устная. Нередко к труду здесь привлекают несовершеннолетних, также и с ними решая вопросы быстрой оплаты труда, которая «не оставляет следов».

– В этом году в вашей отрасли ожидается прирост заработной платы 21 процент. Очень приличные темпы роста. Тем не менее министерство посчитало, что именно сейчас следует ломать ситуацию...

– Время, когда властям можно было видеть, но не замечать, прошло. Мы полагаем, что сегодня уровень оплаты труда работников торговли и общественного питания (55–65 процентов от среднеобластного) необоснованно низок. Мы полагаем, что сейчас система налогообложения позволяет предпринимателям и собственникам начать работу по наведению порядка в отчетности и выплате заработной платы, при найме на работу и т. д. Я считаю, что со стороны министерства мы поступили честно. На мой

взгляд, собственники предприятий уже свыклись с мыслью, что им все позволено, что все нарушения социальных прав работников, которые у них происходят, как бы негласно узаконены, что государство смирилось с таким положением вещей и принимает его. И у них даже порыва не возникает изменить ситуацию в сторону нормального, цивилизованного предпринимательства. И мы хотим подтолкнуть их к каким-то действиям в этом направлении. Мы предупредили, что если сейчас не начнем с ними договариваться, не задействуем в полной мере коллективные договоры, защищающие права работников, то готовы применить к ним и более жесткие меры, вплоть до фискальных.

– Вера Петровна, в этой ситуации, видимо, упрекать самих работников в пассивности, нежелании объединяться и совместно решать свои вопросы будет не совсем правильно.

– Я с вами согласна. Просто самосознание работников сферы торговли несколько иное, чем, скажем, в коллективах промышленных предприятий. У нас в Свердловской области более 30 тысяч предприятий потребительского рынка, в том числе 13 тысяч магазинов, 7 тысяч объектов мелкорозничной сети, 4700 предприятий общественного питания, 4500 предприятий сферы бытовых услуг. В основном это мел-

кие предприятия, обособленные, фактически каждое из них существует само по себе. Вот эта их разобщенность, обособленность и не может сподвигнуть людей к каким-то консолидированным действиям. А при нашей текучести кадров люди, чтобы получить работу, соглашаются на все. Где уж тут активную гражданскую позицию проявлять.

– А профсоюз, прямые функции которого защищают права человека труда?

– Где-то, возможно, сохранились сильные, боевые профсоюзы. У нас – нет. Опять же в силу разобщенности предприятий, которые нередко в сфере бизнеса являются конкурентами друг другу. Продавцу в небольшом коллективе быть в профсоюзе нет никакой мотивации. Они сами отмахиваются: «Не надо наши права защищать, нас устраивает эта ситуация...» У нас есть руководители, которые самодовольно заявляют: «О каком профсоюзе вы говорите? Я сам своим работникам и мать, и отец, и профсоюз. Я сам им путевки на отдых покупаю...» И в ряде случаев ведь так оно и происходит. Одним словом, работники в нашей сфере не готовы объединяться, чтобы решать какие-то свои социальные проблемы.

– Что же делать?

– У нас, к сожалению, нет крупного союза работодателей, как, к примеру, у металлургов, который

мог бы представлять интересы всей отрасли. У нас 35 союзов работодателей. И мы сегодня готовы заключить соглашение с каждым из них. Мы также готовы заключить соглашение с крупными сетевыми компаниями министерства. Но наше основное требование при этом – чтобы у предприятий, входящих в те или иные союзы, были коллективные договоры. И второе – чтобы в коллективном договоре был заложен приемлемый уровень заработной платы, но никак не в размере прожиточного минимума. Нас это принципиально не устроит. Мы готовы в этих соглашениях брать определенные обязательства на себя: решать правительственные вопросы на уровне налогообложения, вносить коррективы по величине арендной платы и т. д. и т. п.

– Но ведь в двухсторонних соглашениях трудно проконтролировать выполнение договоренности...

– Сейчас мы подписали двустороннее соглашение с обкомом профсоюза работников торговли. Но мы на всех уровнях готовы договариваться с любой стороной – был бы от этого толк. Мы готовы в любом городе заключать четырехсторонние соглашения (включая городские профсоюзы, если они там есть, и муниципалитеты). Давайте только быстрее начинать...

Беседовал Александр КИВА

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО**ПРАВИТЕЛЬСТВО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ****от 14 марта 2003 г. № 126-ПП****О ПРИМЕРНОМ ПОЛОЖЕНИИ О ПОРЯДКЕ РЕГИСТРАЦИИ ТРУДОВЫХ
ДОГОВОРОВ, ЗАКЛЮЧАЕМЫХ РАБОТНИКАМИ
С РАБОТОДАТЕЛЯМИ – ФИЗИЧЕСКИМИ ЛИЦАМИ, В ТОМ ЧИСЛЕ
ИНДИВИДУАЛЬНЫМИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯМИ,
ОРГАНАМИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ
В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Руководствуясь статьями 6, 303 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 16 Областного закона от 8 апреля 1997 года № 18-03 «О защите трудовых прав граждан на территории Свердловской области» (Собрание законодательства Свердловской области, 1997, № 4, ст. 860) с изменениями, внесенными Областным законом от 11 декабря 1998 года № 43-03 («Областная газета» от 16 декабря 1998 года № 227), Законом Свердловской области от 28 ноября 2001 года № 57-03 («Областная газета» от 30 ноября 2001 года № 238-239), Правительство Свердловской области постановляет:

1. Рекомендовать органам местного самоуправления в Свердловской области при разработке положений о порядке регистрации трудовых договоров, заключаемых работниками с работодателями – физическими лицами, в том числе индивидуальными предпринимателями, руководствоваться Примерным положением о порядке регистрации трудовых договоров, заключаемых работниками с работодателями – физическими лицами, в том числе индивидуальными предпринимателями, органами местного самоуправления в Свердловской области (прилагается).

2. Признать утратившим силу постановление Правительства Свердловской области от 14.05.2002 № 314-ПП «Об утверждении Положения о порядке регистрации трудовых договоров, заключаемых работниками с работодателями – физическими лицами, в том числе индивидуальными предпринимателями, на территории Свердловской области» (Собрание законодательства Свердловской области, 2002, № 5, ст. 608).

3. Настоящее постановление опубликовать в «Областной газете».

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя председателя Правительства Свердловской области по экономической политике и перспективному развитию, министра экономики и труда Свердловской области Ковалеву Г. А.

Председатель Правительства Свердловской области А. П. ВОРОБЬЕВ

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ РЕГИСТРАЦИИ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ,
ЗАКЛЮЧАЕМЫХ РАБОТНИКАМИ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ –
ФИЗИЧЕСКИМИ ЛИЦАМИ,
В ТОМ ЧИСЛЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫМИ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯМИ, ОРГАНАМИ МЕСТНОГО
САМОУПРАВЛЕНИЯ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Примерное положение о порядке регистрации трудовых договоров, заключаемых работниками с работодателями – физическими лицами, в том числе индивидуальными предпринимателями, органами местного самоуправления в Свердловской области (далее – Положение), устанавливает примерный порядок регистрации трудовых договоров, заключаемых работниками с работодателями – физическими лицами, в том числе индивидуальными предпринимателями (далее – трудовой договор).

2. Регистрация трудовых договоров направлена на обеспечение гарантий трудовых прав граждан, защиту интересов работников и работодателей.

3. Регистрация трудовых договоров осуществляется соответствующим органом местного самоуправления в Свердловской области (далее – орган регистрации) по месту государственной регистрации работодателя – физического лица в качестве индивидуального предпринимателя.

Регистрация трудовых договоров, заключаемых работниками с работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, осуществляется органом регистрации по месту жительства работодателя.

Орган регистрации определяется органом местного самоуправления в Свердловской области.

Глава 2. ПОРЯДОК РЕГИСТРАЦИИ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

4. Работодатель после подписания трудового договора в срок, определенный органом местного самоуправления, представляет заключенный трудовой договор на регистрацию в орган регистрации.

5. Документы представляются в орган регистрации работодателем непосредственно или направляются почтовым отправлением с объявленной ценностью при его пересылке и описью вложения.

6. В орган регистрации представляется трудовой договор в трех экземплярах (из них два подлинных экземпляра и одна копия для органа регистрации).

7. О факте приема документов к рассмотрению органом регистрации делается отметка в единой книге регистрации трудовых договоров (рекомендуемая форма прилагается). Датой поступления трудового договора на регистрацию является дата его фактической подачи или получения по почте органом регистрации.

8. Регистрация трудового договора органом регистрации осуществляется в течение пяти рабочих дней со дня поступления на регистрацию документов, указанных в пункте 6 настоящего Положения.

9. Орган регистрации производит регистрацию трудового договора путем внесения соответствующей записи в единую книгу регистрации трудовых договоров и проставления штампа о регистрации на первой странице трудового договора.

10. Каждому зарегистрированному трудовому договору присваивается регистрационный номер – порядковый номер из единой книги регистрации.

11. На всех трех экземплярах трудовых договоров ставится отметка «Зарегистрировано», регистрационный номер, дата регистрации, подпись должностного лица, осуществившего регистрацию, которая заверяется печатью органа местного самоуправления.

12. Два экземпляра трудового договора с отметкой о регистрации возвращаются работодателю, копия трудового договора с аналогичной отметкой остается в органе регистрации.

13. После получения работодатель вручает один экземпляр зарегистрированного трудового договора работнику.

14. Единая книга регистрации трудовых договоров пронумеровывается, прошнуровывается и скрепляется подписью руководителя органа местного самоуправления муниципального образования и печатью органа местного самоуправления.

15. Единая книга регистрации и один экземпляр трудового договора хранятся в архивах администраций муниципальных образований как документы долговременного срока хранения.

16. Орган регистрации ведет архив зарегистрированных трудовых договоров, за сохранность и достоверность которого должностные лица несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Глава 3. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ДАННЫХ О РЕГИСТРАЦИИ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

17. В случае утраты трудового договора работнику по письменному заявлению, не позднее трех дней со дня подачи заявления, работодателем – физическим лицом или органом регистрации выдается копия трудового договора с соответствующей отметкой о выдаче копии в единой книге регистрации.

18. По запросам территориальных органов федеральных исполнительных органов государственной власти, исполнительных органов государственной власти Свердловской области, прокуратуры, суда и других организаций для выполнения возложенных на них задач орган регистрации предоставляет необходимые данные по регистрации трудовых договоров.

РЕШЕНИЕ ЧЕРЕЗ СОГЛАШЕНИЕ...



– Как часто профсоюзам приходится сталкиваться с нарушениями по трудовому найму? – обратились мы с вопросом к заместителю Свердловской федерации профсоюзов Андрею Ветлужских.

– Достаточно часто, – говорит Андрей Леонидович. – Бывает, что в частных фирмах графики отпусков составляют без согласования с работниками, а могут вообще без предварительного предупреждения отправить сотрудников в неоплачиваемый отпуск.

Любям нужно знать, что любой отпуск, предложенный администрацией, должен обязательно согласовываться с работниками или оплачиваться как простой. В отпуск без содержания можно отправляться только по обоюдному согласию работника и работодателя. В противном случае нужно обращаться в суд, госинспекцию труда. Или, если человек – член профсоюза, можно обратиться за защитой в свой или в отраслевой профсоюз. Нередко и трудовые договоры, в которых расписаны права и обязанности работодателей и наемных работников, не выполняются. Часто люди идут в суд и бьются за свои права самостоятельно. Но немногие способны сами защитить свои интересы.

Кроме трудового договора есть еще и Трудовой кодекс РФ, и другие законы, а их трудящиеся знают плохо. То есть плохо знают свои права. А профсоюз как раз тот инструмент, который помогает добиться выполнения всех условий трудового договора, пунктов Трудового кодекса РФ и всех остальных законов о труде. Профсоюз затем и существует, чтобы Трудовой кодекс соблюдался. Трудовой кодекс РФ во многих статьях определяет, что за выполнением норм должны следить профсоюзы.

– Андрей Леонидович, а как вы относитесь к предложению министра торговли, питания и бытовых услуг Свердловской области Веры Соловьевой заключать соглашения (например, между Министерством торговли, Союзом работодателей, муниципалитетом, профсоюзом), чтобы как-то навести порядок в сфере трудовых отношений?

– Чем больше развита система соглашений, тем лучше для людей. Мы считаем, что сеть трех-, четырехсторонних соглашений должна пронизывать наше общество сверху донизу: генеральное общероссийское, отраслевое общероссийское, отраслевое областное, отраслевое муниципальное соглашения. Особенно значима роль подобных договоров в таких отраслях, как ЖКХ, торговля, образование, культура... Поэтому в данном случае нет вопросов, – мы готовы сотрудничать с Министерством торговли. Насколько я знаю, обком профсоюза торговли уже заключил соглашение с Министерством торговли. В городах Свердловской области есть координационные советы профсоюзов, которые могут и должны заключать подобные отраслевые соглашения. Это наша позиция. Проблема, которую мы обсуждали, есть, и ее надо решать, в том числе и через соглашения.

Беседовал Юрий СЕРГЕЕВ

ВОПРОС — ОТВЕТ

ВОПРОС: *Имеет ли право работодатель оформлять трудовую книжку работнику, с которым заключен срочный договор на время отсутствия основного работника?*

ОТВЕТ: В соответствии со статьей 66 Трудового кодекса РФ «работодатель... обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной». Таким образом, если для временного работника данная работа является основной, то запись в трудовую книжку ваша организация должна сделать.

ВОПРОС: *Правомочно ли было при заключении со мной срочного трудового договора делать запись в трудовой книжке «Принят по контракту с 1.11.02 по 1.12.02» и не делать затем запись об увольнении 1.12.02? Я считаю, что первая запись должна быть о приеме на работу на основании приказа без указания на то, что контракт заключен срочный, а при увольнении сделать запись об увольнении в связи с истечением срока контракта. Так ли это? И на какую статью при этом мне ссылаться в отделе кадров: пункт 2 статьи 58, как указано в статье 77 Трудового кодекса, или статью 79, где конкретно говорится о расторжении срочного договора, или саму статью 77? Вышло ли разъяснение Минтруда о применении ссылок на статьи Трудового кодекса при увольнении?*

ОТВЕТ: В Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР от 20 июня 1974 г. № 162, в пункте 2.13 четко указывается, что при занесении сведений о работе в графе 2 указывается только дата приема на работу. Дата окончания трудовых отношений заносится в трудовую книжку при увольнении и соответствует последнему рабочему дню конкретного работника (пункт 2.26 Инструкции: Запись об увольнении в трудовой книжке работника производится с соблюдением следующих правил: в графе 1 ставится порядковый номер записи, в графе 2 – дата увольнения, в графе 3 – причина увольнения, в графе 4 указывается, на основании чего внесена запись). Из этого следует, что дату увольнения указывать необходимо. Период работы определяется этими двумя датами, и отдельно его указывать не следует. При увольнении работника по истечении срока трудового договора следует ссылаться на статью 79 ТК РФ, так как она непосредственно регулирует данные отношения. Статья 77 указывает общие основания для прекращения трудового договора, а статья 58 пункт 2 указывает только на факт существования срочного трудового договора как отдельного вида.

ЧТО ВАЖНО ЗНАТЬ, ЗАКЛЮЧАЯ СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Когда можно заключать срочный трудовой договор?

Сразу заметим, что заключать срочный трудовой договор можно не всегда: трудовое законодательство содержит целый ряд ограничений. Правда, с вступлением в силу 1 февраля 2002 года Трудового кодекса Российской Федерации заключить срочный трудовой договор стало намного проще. В отличие от КЗоТ РСФСР в действующем сегодня трудовом законодательстве довольно четко оговорено, когда можно заключать договор на определенный срок.

– По общему правилу срочный трудовой договор заключается тогда, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок ввиду характера предстоящей работы или условий ее выполнения (абзац 4 статьи 58 Трудового кодекса РФ). Важно помнить, что заключение такого договора, если, конечно, это прямо не оговорено законом, право, а не обязанность сторон. Инициатива оговаривать в трудовом договоре условия о сроке его действия может исходить и от работодателя, и от работника. Причем в Трудовом кодексе приведен перечень ситуаций, в которых возможно заключение срочного трудового договора по инициативе одной из сторон (статья 59 Трудового кодекса РФ).

Перечень предусматривает около 20 случаев, когда условиями трудового соглашения разрешается устанавливать срок его действия, в частности:

– при замене отсутствующего работника, за которым, согласно закону, сохраняется место работы;

– при проведении работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы);

– при выполнении временных (до двух месяцев) или сезонных работ;

– при заключении договоров с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций;

– при заключении договоров с совместителями;

– при заключении договора со студентами, которые обучаются на дневных отделениях вузов.

Срочный трудовой договор также может быть заключен, если в качестве работодателя выступает малое предприятие или физическое лицо при условии, что численность сотрудников малого предприятия не превышает 40, а в организации розничной торговли и бытового обслуживания – 25 человек (статья 59 Трудового кодекса РФ). Однако еще раз отметим, что в любом случае устанавливать период действия трудового договора разрешено лишь тогда, когда не представляется возможным заключить бессрочный договор. Исключение составляют работодатели – физические лица. Им разрешено заключать срочный трудовой договор по соглашению сторон, что следует из статьи 304 Трудового кодекса РФ.

Каковы особенности срочного трудового договора?

Бытует мнение, что срочный трудовой договор выгоден работодателю, поскольку у сотрудника в этом случае меньше прав. Однако с подобным утверждением можно поспорить. Во-первых, запрещено заключать срочные трудовые договоры с целью лишить работников прав и гарантий, которые им полагаются при подписании бессрочных соглашений (статья 58 Трудового кодекса РФ). Таким образом, в срочном контракте обязательно должна быть ссылка на обстоятельство или причину, которые послужили основанием для заключения подобного соглашения. Во-вторых, на работников, с которыми заключен срочный трудовой договор, распространяются практически все права и гарантии, предусмотренные законодательством. Более того, если такой договор не был расторгнут по истечении срока и сотрудник продолжает работу, соглашение считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой кодекс не требует от работника составления или предоставления каких-либо особых документов при заключении срочного договора. Как обычно, ему достаточно подписать соглашение в письменной форме, а работодателю – издать приказ о приеме нового сотрудника. В приказе, как и в договоре, имеет смысл указать, что договор срочный.

Общие правила действуют и при расторжении срочного трудового контракта. При расторжении договора по истечении срока необходимо в письменной форме предупредить работника не менее чем за три дня. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего сотрудника, расторгается с

выходом последнего на работу. Об этом говорится в статье 79 Трудового кодекса РФ.

В то же время не следует забывать, что для отдельных категорий работников трудовое законодательство предусматривает особенности регулирования отношений. Например, срок договора истек в период беременности женщины. Фирма обязана по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам. Такой порядок предусмотрен статьей 261 Трудового кодекса РФ.

Применительно к срочным трудовым договорам также можно отметить ситуации, когда Трудовой кодекс предусматривает особый порядок регулирования трудовых отношений:

- регулирование труда руководителя организации (глава 43);
- регулирование труда работников, которые заключают договор на срок до двух месяцев (глава 45);
- регулирование труда работников, занятых на сезонных работах (глава 46);
- регулирование труда работников, занятых у работодателей – физических лиц (глава 48).

К примеру, при заключении трудового договора на срок менее двух месяцев работнику не может быть установлен испытательный срок. При приеме сотрудника на сезонные работы испытательный срок не может превышать двух недель. Эти особенности необходимо учитывать, принимая решение о заключении срочного трудового договора.

АЛЬТРУИЗМ У БИЗНЕСА НЕ В МОДЕ

Хотя давно у нас говорят о необходимости развития малого бизнеса, только сейчас начинает формироваться единое понимание его роли, места и значения в социально-экономическом развитии общества. Малый бизнес реально пронизывает всю нашу жизнь: магазины, аптеки, транспорт, общественное питание, услуги, Интернет, товары народного потребления... Малый бизнес удовлетворяет наши реальные повседневные нужды. Президент Ассоциации малого бизнеса Екатеринбурга, сопредседатель совета по развитию малого и среднего бизнеса при полпреде Президента РФ в УрФО Владимир Лобок неоднократно высказывался в СМИ о проблемах малого бизнеса, о факторах, препятствующих его нормальному развитию. Но мы решили поговорить с ним о «скрытых» зарплатах в этой сфере деятельности, о практике неформального трудового найма, о путях решения проблемы попрания прав наемных работников.

– Владимир Михайлович, – начинаем мы разговор, – вы знакомы с обращением министра торговли Свердловской области Веры Соловьевой к руководителям предприятий и организаций, индивидуальным предпринимателям отрасли более ответственно участвовать в решении проблем в сфере трудовых отношений, внедрять в жизнедеятельность предпринимательских структур принципы социального партнерства?

– Бесспорно, с такими обращениями нужно выступать. В Западной Европе социальное партнерство – это основа взаимоотношений. Бесспорно также и то, что зарплату надо выплачивать открыто, официально. Но опять-таки обсуждение проблемы социального партнерства вторично по отношению к процессу развития экономики. Да, сейчас система налогообложения более или менее щадящая, и у бизнеса появилось желание вывести деньги из тени. Однако ряд факторов экономического и законодательного характе-

ра не дает развиваться этой положительной тенденции. Сегодня платить налоги, в принципе, становится реально. Но наряду со снижением уровня налогообложения заметно увеличиваются другие расходы предпринимателей, например непомерные ставки арендной платы или затраты на преодоление так называемых административных барьеров. Если даже кто и хотел бы раскрыть свои доходы и платить «белую» зарплату, он этого сделать не может. И, что интересно, социологические опросы, касающиеся отношения населения к «серым» зарплатам, показывают, что негативно к «серым» деньгам относятся всего 27 процентов опрошенных. То есть зарплата «черным налом» в обществе считается нормальным явлением. Вот что страшно!

– Какой процент предпринимателей, по вашим оценкам, выплачивает работникам «открытые» деньги?

– Всего процентов восемь. Но у них текучесть кадров выше, и они находятся в объек-

тивно худшем положении, чем те, которые не «засвечивают» свои доходы.

– Владимир Михайлович, вернемся все-таки к социальному партнерству. Почему бы действительно не заключать соглашение трех-, четырехстороннее, чтобы как-то защитить наемного работника?

– Все эти соглашения основаны на чистом энтузиазме. Руководители любых союзов работодателей – это те же предприниматели, вынужденные решать проблемы с выплатой налогов, арендной платой и т. д. так же, как и все остальные бизнесмены. Если бы объединение работодателей получило хоть какую-то преференцию от государства, тогда какой-то результат можно было бы ожидать, как в Германии например. Там выгодно быть, скажем, членом торгово-промышленной палаты. Не будешь членом этой палаты, не сможешь персонифицировать, например, свою продукцию. А у нас этого нет. И что, руководитель какого-то объединения работодателей в силу альтруизма станет заниматься общественной деятельностью, которая никакой выгоды не приносит?

– Так какое все-таки, по-вашему, решение проблемы?

– Нужно создать для бизнеса условия, чтобы ему выгодно было платить налоги... А вообще-то предприятия малого бизнеса – это разные частные интересы. Разве можно их объединять? Они все равно останутся частными.

– Так как защитить человека, если ваши частники нарушают его трудовые права?

– Защита работника – это дело профсоюза. А профсоюзы у нас слабые, на ладан дышат. Значит, государству надо содействовать и в развитии профсоюзного движения, и в приобретении профсоюзами реальной силы.

– А как быть тогда с заявлением Президента РФ Владимира Путина, что бизнес должен быть социально ответственным?

– Социально ответственный бизнес появляется тогда, когда в государстве созданы условия, при которых выгодно быть социально ответственным бизнесом. А так – это просто призывы, мало чем отличающиеся от коммунистических.

– Спасибо, Владимир Михайлович, за содержательную беседу. Думается, власти после этого более четко определятся с политикой в отношении малого бизнеса.

Беседовал Сергей ВОЛГИН

ОТ РЕДАКЦИИ

В интересное время мы живем – когда выгода материального порядка явно преобладает над такими чувствами, как сострадание, великодушие, человечность, чувствами, которые традиционно были присущи россиянам. Отечественный рынок с волчьими законами ожесточил людей. Но не всех. Многие добросовестно и честно, надеясь на порядочность руководителей коммерческих структур, работают, рассчитывая на достойную оплату своего труда. А происходит часто наоборот: работникам не доплачивают, незаслуженно штрафуют, не оплачивают больничные листы... Суды же и прокуратура не всегда реагируют на нарушения социальных и экономических прав граждан, ссылаясь на то, что эти нарушения связаны прежде всего с социальной политикой государства, трудным состоянием экономики и ограниченностью ресурсов.

Думается, дело чести всех порядочных людей – способствовать тому, чтобы наша страна как можно скорее начинала следовать принципам современного цивилизованного гражданского общества, включающим право на труд и справедливые и благоприятные условия труда, право на социальные гарантии.

Способствовать этому есть немало возможностей. Одна из них – осуществить проект, который мы задумали: защитить работника нетрадиционного трудового найма от правового беспредела. Но нам одним с этим справиться будет трудно. И поэтому мы призываем гражданские институты, союзы работодателей, муниципалитеты, профсоюзы и всех честных, неравнодушных людей принять участие в осуществлении нашего проекта.

Ведь защита прав человека, о чем так много говорят в последнее время, – один из самых основных приоритетов политики истинно демократического государства.

Ежеквартальный бюллетень Свердловской региональной общественной организации «Консультативный совет региональных профсоюзных объединений»

Редакционный совет

Редактор

Александр Кива

Руководитель проекта

«Правовые и общественные механизмы, гарантирующие права работников, принятых по срочным трудовым договорам или на основе устной договоренности»
Сергей Беляев,
председатель СРОО «Консультативный совет региональных профсоюзных объединений»

Координатор проекта

«Правовые и общественные механизмы, гарантирующие права работников, принятых по срочным трудовым договорам или на основе устной договоренности»
Людмила Чуркина

КОНСУЛЬТАТИВНЫЙ СОВЕТ РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ

Консультативный совет региональных профсоюзных объединений – это общественная организация, созданная в соответствии с Федеральным законом «Об общественных объединениях». Учреждена лидерами региональных профсоюзов и организаций для координации усилий по защите интересов организаций и их членов, повышения их профессиональной квалификации, юридических и экономических знаний для осуществления профсоюзной деятельности. Действует с декабря 2000 года, зарегистрирован в органах юстиции 4 апреля 2001 года.

Имеет опыт работы по проектам в сфере защиты прав работников, профсоюзной деятельности, правового обучения, реализованных совместно с российскими и международными партнерами.

В частности, в 2002 году получил и реализовал грант Международной организации труда на создание Интернет-ресурса для региональных профсоюзных организаций, благодаря которому был создан сайт Консультативного совета. На сайте можно ознакомиться с новостями о деятельности российских профсоюзных организаций, нарушении прав работников, вновь принятых правовых актах, касающихся сферы труда, о мероприятиях (прошедших и запланированных) организации. Сайт выступает и своеобразным средством для получения бесплатной юридической помощи.

В Консультативном совете работают специалисты, желающие и способные заниматься практической защитой прав работников, сотрудничать с работодателями и муниципалитетом для улучшения условий труда и жизни российских работников.

На протяжении последних трех лет Консультативный совет реализует совместный с УРАЛПРОФЦЕНТРОМ проект по правовому обучению представителей профсоюзных организаций.

При Консультативном совете существуют юридическая служба и Академия по правам человека, которые осуществляют правовую помощь в форме бесплатного консультирования в общественных приемных, на сайте и представительство в судах, организуют и проводят учебные курсы, семинары, тренинги.

Готовится и публикуется методическая литература по практической защите прав работников.

Почтовый адрес:

Россия, 620072, г. Екатеринбург,

Сиреневый бульвар, 1–313

www.uraltradeunion.ru