

# ПРАВО НА ЗАЩИТУ

ВЫПУСК  
**2**  
АПРЕЛЬ 2005

Издание  
осуществляется  
при поддержке  
Фонда Форда

## В ВЫПУСКЕ:

стр. 2

Хроника

стр. 3

Куда придем с таким мы «ноу-хау»?

стр. 5

Перенять не грех бы стало опыт славный Татарстана

стр. 6

Пенсионный фонд будет собирать информацию о «черных» зарплатах

стр. 7

Как поработать за «здорово живешь»...

стр. 9

Регистрация трудовых договоров в городе Екатеринбурге, в Свердловской области, в Уральском федеральном округе

стр. 11

Как поступает «настоящий» полковник...

стр. 13

Не дали пастушке ни полушки

стр. 16

Сложные вопросы трудовых споров

стр. 18

Трудовой арбитраж: дань моде или потребность времени?

стр. 19

Как научить защищаться работника?

стр. 22

Проект с практической выгодой

## ХРОНИКА

### ЯНВАРЬ

Сформирован Наблюдательный совет. В него вошли два депутата городской Думы, три руководителя профсоюза.

Семинар для профсоюзных лидеров на тему «Новое в законодательстве: нормативные акты, регулирующие процедуры нетрадиционного найма работников».

### ФЕВРАЛЬ

Семинар для представителей союзов работодателей, профсоюзных объединений, муниципалитетов на тему «Заключение трехсторонних договоров: процедура и урегулирование разногласий».

На сайте Консультативного совета [www.uraltradeunion.ru](http://www.uraltradeunion.ru) размещены информация о наличии рабочих мест, нормативные и судебные акты.

### МАРТ

Семинар для участников проекта на тему «Трудовой суд: структура, цели и задачи».

Достигнуто соглашение с учреждением «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных споров» (Москва) о совместном обучении специалистов в Свердловской области.

Переговоры с заместителем главы администрации города Березовского Е. Р. Писцовым о совместной реализации проекта на территории данного муниципального образования.

Очередная встреча назначена на конец апреля по согласованию.

### АПРЕЛЬ

Создан оргкомитет по проведению «круглого стола» 28 апреля 2005 г. в Екатеринбурге.

## КУДА ПРИДЕМ С ТАКИМ МЫ «НОУ-ХАУ»?

В интервью ИТАР-ТАСС президент Свердловского областного союза предприятий малого и среднего бизнеса Анатолий Филиппенков заявил, что малый бизнес в Свердловской области в последние годы развивается в 3–5 раз динамичнее, чем промышленность в целом. По его словам, перед малым бизнесом стоят большие задачи, в том числе удвоить до 2010 года региональный валовый продукт в Свердловской области. Уральский ВВП наполовину дает металлургия, однако увеличить производство вдвое в этой отрасли за предстоящие 5 лет объективно невозможно, как и в целом в других крупных отраслях промышленности. Поэтому единственным потенциалом, – убежден Анатолий Филиппенков, – может стать малый бизнес, динамика развития которого в области дает основания рассчитывать на очень хорошие показатели.

Президент свердловских бизнесменов малой и средней руки в то же время сетует на то, что власти не балуют малый бизнес отеческой заботой и вниманием. Он приводит ряд примеров, показывающих, что самая большая удавка на шее малого бизнеса – административные барьеры.

Проблема малых предприятий – нехватка площадей под производство, офисы, склады. Чтобы оформить землеотвод, нужно два года ходить по разным инстанциям.

Законодательство порой очень запутанное, особенно в налогообло-

жении. Выходит новый закон, а к нему в течение месяца вдогонку принимается 20 поправок...

Есть проблема и с получением кредитов: высокие проценты, малые сроки кредитования. А малому бизнесу нужны и «длинные деньги» – не на три месяца, а на длительный срок, чтобы можно было инвестировать в оборудование и долгосрочное развитие.

Понятно, что задача власти – ослабить это ярмо, дать свободу малому бизнесу, упростить схемы согласований, привнести хоть какую-то стабильность, которая должна стать благодатной почвой для развития малых предприятий.

Но невольно возникает вопрос: если столько чиновничьих, бюрократических препон встает на пути малого и среднего бизнеса, за счет чего он по темпам развития опережает промышленность в целом? Г-н Филиппенков пытается ответить. Он говорит о том, что малые предприятия более гибкие, быстрее реагируют на изменения на рынке, на появление новых законов, что малый бизнес в России, и в частности в нашей области, ищет свои пути и развивается за счет повышения конкурентоспособности и большей, чем у крупных предприятий, склонности ориентироваться на конъюнктуру рынка. И еще г-н Филиппенков произносит интересную фразу: «Малые предприятия вынуждены искать собственные ноу-хау, хитрости для сни-

жения себестоимости, повышения качества и производительности, чтобы их не «съели» большие предприятия». А вот что это за ноу-хау и хитрости, он предпочел умолчать.

Но, как известно, тайное рано или поздно становится явным. И об уникальных рецептах бурного развития малого бизнеса на Среднем Урале поведал в конце февраля на заседании областного правительства заместитель министра экономики и труда Виктор Маслаков. Оказалось, что интригующие «хитрости» на деле – всего лишь банальные, растиражированные схемы ухода от налогов и довольно бесцеремонная, наглая эксплуатация наемного труда. Заместитель министра сообщил, что 40 % индивидуальных предпринимателей-работодателей в Свердловской области занижают официальные сведения о доходах своих работников, в соответствии с ними наемные работники получают всего 600–800 рублей в месяц.

Как показал проведенный в области месячник по защите трудовых прав наемных работников в малом бизнесе, самыми распространенными проблемами здесь являются низкий уровень оплаты труда (в большинстве организаций среднемесячная зарплата работников не превышает 3,5 тысячи рублей, что вдвое ниже среднего показателя по области), выплата заработной платы «в конвертах», высокая текучесть кадров и слабое коллективно-договорное регулирование (на ноябрь прошлого года коллективные договоры были заключены лишь в 4–5 % от общего числа предприятий малого бизнеса).

Проверкам в ходе месячника подверглись более 1000 малых предприятий в 68 муниципальных образованиях. В итоге руководителям 262 организаций малого бизнеса и индивидуальным предпринимателям-работодателям выданы предписания областной Госинспекции труда об устранении выявленных нарушений. Переданы в областную прокуратуру материалы проверок по 37 малым предприятиям, где выявлены грубые нарушения законодательства. В 16 организациях ликвидирована задолженность по зарплате, 200 работодателей малого бизнеса встали на учет в территориальных отделениях Пенсионного фонда РФ и в Фонде социального страхования.

Удвоение к 2010 году регионального валового продукта за счет малого бизнеса дело, конечно, хорошее. Но оно не должно происходить за счет снижения качества жизни конкретного человека, за счет низведения его до положения раба. Не только властям, но и общественности в целом, в том числе и бизнесменам, пора, наверное, вспомнить, что существует такое понятие, как «трудовые права граждан». И что соблюдение этих прав – один из признаков гражданского общества, о котором у нас пока только говорят да мечтательно вздыхают...

*Павел ВИСКАЛИН*

## ПО МАТЕРИАЛАМ ПЕЧАТИ

**ПЕРЕНЯТЬ НЕ ГРЕХ БЫ СТАЛО ОПЫТ СЛАВНЫЙ ТАТАРСТАНА  
(Минтимер Шаймиев легализует «серый» рынок труда)**

В Татарстане указом президента республики Минтимера Шаймиева создана специальная комиссия, которая займется легализацией «серого» рынка труда, сообщает агентство «Интерфакс».

В состав комиссии вошли представители Министерства экономики, налоговых органов, статистического управления и ряда других государственных органов республики.

По утверждению Минтимера Шаймиева, бюджет республики теряет не менее 3 миллиардов рублей из-за того, что люди, задействованные в

этом сегменте рынка (а это несколько сот тысяч человек), не платят подоходный налог.

«Речь идет о том, что в перспективе данная категория граждан лишается пенсий. Сегодня для них эта работа выглядит привлекательно, а завтра, когда надо будет подумать о пенсии, у них появятся серьезные проблемы», – пояснил глава республики.

*По материалам Lenta.ru  
(2005. 6 марта)*

## ПЕНСИОННЫЙ ФОНД БУДЕТ СОБИРАТЬ ИНФОРМАЦИЮ О «ЧЕРНЫХ» ЗАРПЛАТАХ

Пенсионный фонд Российской Федерации (ПФР) собирается открыть во всех регионах страны консультационные центры, где граждане смогут оставлять информацию о работодателях, выплачивающих «черную» зарплату. Если факт «конвертных» выплат будет доказан, то хозяев предприятий или фирм ждут санкции – вплоть до уголовного разбирательства.

Как пишет «Время новостей» со ссылкой на анонимный источник в Пенсионном фонде, намерение создать пункты приема подобной информации появилось, когда правительство снизило единый социальный налог. По логике правительства именно сокращение ставки соцналога должно будет стимулировать работодателей к «обелению» зарплат.

Но в фонде решили пойти еще дальше, отмечает издание. Анонимную информацию о неплательщиках единого социального налога, если консультационные центры все-таки будут открыты, сотрудники Пенсионного фонда принимать не будут, дабы не быть обвиненными в разжигании доноса. Однако если работник не постесняется рассказать о своем работодателе лично, поставив подпись под заявлением, разбирательство обязательно начнется. За неуплату соцналога руководителю предприятия может грозить штраф от 20 до 30 МРОТ плюс пени, плюс

доначисления неуплаченных ранее налогов. Если же сумма недоимки превысит 1,5 миллиона рублей, вступит в силу уголовное судопроизводство.

«Черные» и «серые» зарплатные схемы, по данным Пенсионного фонда, практикуются едва ли не на половине средних и мелких российских предприятий. Поэтому создание подобных центров вполне может привести к массовому шантажу руководителей таких компаний. Эксперты опасаются, что донос на соседа, который выплачивает зарплаты в конвертах, станет самым простым способом победить в конкурентной борьбе.

Восстановить свои отчисления в ПФР и другие фонды можно будет только по суду, который обязательно попросит предоставить доказательства того, что «конвертные» деньги имели место, зато репутацию предприятия и его руководителя лично подобные процессы серьезно «подмочат», заключает «Время новостей».

*По материалам  
«Областной газеты»  
(2005. № 9. 19 янв.)*

## КАК ПОРАБОТАТЬ ЗА «ЗДОРОВО ЖИВЕШЬ» (или как обманывают старушек на выборах)...

Понятие «грязные выборы» не случайно закрепилось в нашем обществе. И дело не только в том, что кандидаты в отношении друг друга ведут нечистоплотную игру. Хуже, когда страдают простые граждане, в основном малоимущие. Я хотела бы поговорить о тех людях, которые нанимаются выполнять ту или иную работу на время выборов по договору или по устной договоренности. Например, наступает момент, когда у кандидатов в депутаты возникает необходимость в так называемых «рабочих лошадках», которые будут выполнять всю черновую работу (разносить листовки, брошюры, организовывать различные акции в поддержку и т. д.), за что им обещают хорошую оплату. На первых порах, конечно, что-то платят, чтобы прикормить людей и закрепить за собой статус добропорядочного кандидата. Но это только поначалу.

Люди, которые идут на это неблагодарное дело, в основном ради «куска хлеба», начинают «впрягаться в выборы», а в помощь себе и кандидату иногда «впрягают» и своих знакомых за те же, пока только обещанные, деньги. И вовсю стараются, работают не покладая рук, не задумываясь почему-то о том, чтобы заключить с кандидатом письменный договор. «Да что там договор, – рассуждают многие из них, – это всего лишь бумага, обязывающая в случае невыполнения этого самого договора кандидатом через суд выплатить

оговоренную в нем сумму денег». К тому же в договоре, если таковой все же заключается между кандидатом (нанимателем) и работником (наемником), как правило, фиксируется значительно меньшая сумма, чем та, которая оговаривается на словах, так как «налоги душат». Пенсионеры, которые участвуют в выборной кампании, соглашаются на это.

И вот проходит агитационный период, наступает долгожданный день голосования. Кандидат с громкими фразами и напутствием направляет своих бабушек-старушек во все комиссии, пообещав в очередной раз еще один «дополнительный куш» к уже причитающимся. И они снова «идут в бой» за своего кандидата – теперь уже членами комиссий с правом совещательного голоса и громким званием «наблюдатель».

Прошли выборы. Восемь часов вечера. Все участки закрываются: голосование окончено. Начинается рутина под названием «подсчет голосов избирателей». И вновь наши бабушки на передовой, расталкивая локтями соседей по цеху, пытаются прорваться к столу поближе, где находятся вожделенные избирательные бюллетени, чтобы не дай бог не пропустить ни одного, а если что не так, то вовремя позвонить куда следует и отстоять права и интересы своего благодетеля!!!

Вот наконец выбор избирателей определен, «опускается занавес» и

начинаются будни... Наступает тот долгожданный момент, ради которого работники положили столько времени и сил, – «расчет» (оплата труда).

Но повезет не всем, однако люди этого не знают, они верят и ждут, потому что у них на этот счет свои планы. Ладно, если их кандидат прошел в Думу. На радостях он велит всех премировать, чтоб никто обиду на него не держал. Ну а тем, чьи кандидаты, увы, остались за бортом, повезет далеко не всем, а лишь «ближним».

И вот в комиссию начинают поступать звонки все тех же бабушек-старушек, которые жалостливо, со слезами в голосе просят им помочь разыскать «благодетеля» в надежде получить от него хоть что-то за свою работу. Ведь не они же виноваты, что другому кандидату повезло быть избранным народом...

Обивают бабульки и пороги своих «благодетелей», но охрана их дальше порога и не пускает, а по телефону и вовсе не дозвониться: кандидатов просто уже нет по этому номеру, номера отключены и т. д.

Что можно сказать о таких «благодетелях»?

Сейчас с них как с гуся вода – отряхнулись и пошли дальше. Но ведь они же своим детям прежде всего пример отношения к старшим подают, то есть в общем-то к самим себе. И как их дети поведут себя с ними в старости, большой вопрос...

*Александра ВОЛОСЮК,  
член окружной избирательной  
комиссии г. Екатеринбурга*



## СЛЕДУЕТ ЗНАТЬ

# Регистрация трудовых договоров в городе Екатеринбурге, в Свердловской области, в Уральском федеральном округе

Ниже представлена информация, собранная участниками проекта, о порядке регистрации трудовых договоров в Екатеринбурге, других городах Свердловской области и Уральского федерального округа.

### 1. ЕКАТЕРИНБУРГ

Регистрирующий орган – Управление государственной регистрации города Екатеринбурга.

Порядок регистрации регламентируется Постановлением правительства Свердловской области от 14 марта 2003 года № 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».

### 2. НИЖНИЙ ТАГИЛ (СВЕРДЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ)

Регистрирующий орган – комитет по экономике администрации города Нижнего Тагила (специалист по экономике).

Порядок регистрации регламентируется:

1) Постановлением правительства Свердловской области от 14 марта 2003 года № 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»;

2) Постановлением главы города от 25 июня 2002 года № 527 «О порядке регистрации трудовых договоров, заключаемых работниками с работодателями – физическими лицами, в том числе индивидуальными предпринимателями, на территории муниципального образования “город Нижний Тагил”».

### 3. РЕВДА (СВЕРДЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ)

Регистрирующий орган – юридический отдел администрации города Ревды.

Порядок регистрации регламентируется:

1) Постановлением правительства Свердловской области от 14 марта 2003 года № 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»;

2) Постановлением главы города Ревды от 2002 года «О порядке регистрации трудовых договоров, за-

ключаемых между работниками и работодателями».

#### **4. НОВОУРАЛЬСК (СВЕРДЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ)**

Регистрирующий орган – юридический отдел администрации города.

Порядок регистрации регламентируется:

1) Постановлением правительства Свердловской области от 14 марта 2003 года № 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»;

2) Постановлением главы города Новоуральска от 7 октября 2004 года № 1104 «Об утверждении положения о порядке регистрации трудовых договоров».

#### **5. НИЖНЯЯ ТУРА (СВЕРДЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ)**

Регистрирующий орган – ведущий специалист по охране труда.

Порядок регистрации регламентируется:

1) Постановлением правительства Свердловской области от 14 марта

2003 года № 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»;

2) Постановлением главы администрации муниципального образования «Нижнетуринский район» от 1 апреля 2004 года № 436 «О положении “О порядке регистрации трудовых договоров, заключаемых работниками с работодателями – физическими лицами, в том числе индивидуальными предпринимателями, без образования юридического лица”».

#### **6. ТЮМЕНЬ**

Регистрирующий орган – Регистрационная палата при администрации города Тюмени.

Порядок регистрации регламентируется Законом Тюменской области от 8 июля 2003 года № 155 «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области».

## БЕСПРЕДЕЛ

### КАК ПОСТУПАЕТ «НАСТОЯЩИЙ» ПОЛКОВНИК...

Устраиваясь на работу, каждый из нас в мыслях уже рисует грядущие перспективы: какими будут взаимоотношения с руководством и новым коллективом; хватит ли на все обещанной, правда, еще не полученной, зарплаты. У кого-то мечты сбываются, у кого-то, как, например, у меня и у моих коллег, так и остаются «воздушными замками».

Наша поучительная история началась и развивалась следующим образом. Руководители создаваемой информационно-аналитической группы «Персона» пригласили на работу журналистов, оператора, редактора, веб-дизайнера. Планы рисовались просто наполеоновские, и отправной точкой в их осуществлении была мощная «раскрутка» сайта. Однако потрудившись на благо «Персоны» три месяца, мы не получили ни копейки: учредители не смогли договориться между собой о том, кто должен платить нам заработную плату. Они постоянно выясняли, кто из них главнее.

В итоге получилось как в поговорке «Паны дерутся, у хохлов чубы трещат». Ситуация доходила порой до абсурда. Например, был случай, когда один учредитель на глазах у всего коллектива похитил из сумки другого учредительские документы и, закрывшись в кабинете, какое-то время «колдовал» над ними. В итоге, по словам «потерпевшего», некоторые ключевые положения документов существенно поменялись.

На сегодняшний день ситуация выглядит еще более запутанной, положение коллектива не изменилось: сидим без денег и без работы. Однако сайт существует, и любой желающий может туда зайти. На нем все так же «висят» наши материалы и интервью, и все так же где-то «висит» наша зарплата.

Однако вернемся к тем, кто непосредственно принимал нас на работу. Один из учредителей медиаструктуры – Владимир Соловьев, бывший командир Свердловского ОМОН, его соучредитель – Светлана Дементьева. У каждого из них по 45 % акций. И еще 10 % – у юриста Гульнары Галлямовой. По словам Светланы Владимировны, именно Соловьев являлся «главнокомандующим» «Персоны», а она – исполнительный директор. Она-то и нанимала нас на работу. Мы, узнав, что трудиться будем под эгидой человека с именем, бывшего военного (что предполагает не только наличие связей, о которых нам постоянно намекали, но хотя бы поверхностных представлений о таких понятиях, как честь и достоинство), не сомневались в надежности организации. Однако своего «главного» работодателя я видела лишь однажды – мельком, в коридоре. Не удостоил он своих сотрудников и индивидуальным знакомством с каждым. Оно и понятно: какая разница, кому не будут выплачены законные деньги. Со временем Владимир Соловьев и юрист объединились, составив оп-

позицию Дементьевой. Но мы к постоянным конфликтам между учредителями относились философски, воспринимая их как неизбежные издержки производства при создании нового дела. Тем более что работать нам было интересно: исполнительный директор Светлана Дементьева никому не давала покоя – придумывала любопытные проекты, договаривалась о съемках и интервью, находила спонсоров... В общем, координировала весь процесс осуществления тех самых наполеоновских планов.

Вы спросите, почему же мы так долго работали бесплатно, а тут вдруг вспомнили о своих правах? Ответ: нам объяснили, что любое новое предприятие является в первые месяцы своей жизни неприбыльным, нужно подождать, но нам все будет компенсировано с лихвой. Мы пошли навстречу работодателю, благо не были обременены семьями и родители не дали бы нам умереть с голоду... Так сказать, вошли в положение, выход из которого, видимо, найдем не скоро...

Нарушение трудовых прав (каждый труд должен быть оплачен) налицо. Соловьев не считает себя обязанным выплачивать работающему на него коллективу заработную плату, при этом он уверен в своей правоте, силе и связях в структурах. В наличии последних мы убедились сами.

Дальше события развивались как в криминальной драме. Светлана Дементьева решила отделиться от своих бывших партнеров и заняться собственным делом и даже пообещала

выплатить нам все долги «Персоны». Но неожиданно оказывается в следственном изоляторе. Уже больше месяца женщину держат взаперти, не предъявляя обвинения и не выпуская на волю. По какому праву? Имеет ли какое-то отношение Соловьев к ее заточению, мы утверждать не беремся, но то, что к унижению всех нас он имеет самое непосредственное отношение, это точно. Он наотрез отказался выполнять финансовые обязательства «Персоны» перед сотрудниками, советуя нам с ним лучше не связываться, поскольку, по его словам, весь город в его руках... И получается, что в нашем лице господин полковник использовал принудительный, бесплатный труд, запрещенный Всеобщей декларацией прав человека.

С вседозволенностью и хамством со стороны работодателей привыкли скорее мириться, нежели бороться. Полковник «со связями» простым гражданам, конечно, не по зубам. Но, получив отказ на требование выплатить нам заработанные деньги, мы, коллектив «Персоны», решили обратиться в прокуратуру и органы судебной власти. Надеемся, что если не совесть, то закон сможет заставить Соловьева с большей ответственностью отнестись к своим обязательствам работодателя...

*Валентина Еремеева,  
Илья Овчинников, Андрей Петров,  
Ольга Попкова, Павел Чуев,  
сотрудники информационно-  
аналитической группы «Персона»*

## НЕ ДАЛИ ПАСТУШКЕ НИ ПОЛУШКИ (как взрослые дяди обманули малолетних пролетариев)

Председатель сельскохозяйственного кооператива «Красноармейский» Нижнесергинского района В. Лавров оказался на месте.

Прочитав заявление, подписанное координатором отделения общероссийского общественного движения «За права человека» по УрФО В. Шаклеиным и направленное им в Генеральную прокуратуру, отложил его в сторону:

– Ну а я здесь при чем?

### ЧУЖОЙ ОБЪЕЗ

Честно говоря, я даже растерялся. Ведь именно о Василии Ивановиче и шла речь в документе. И о фактах, вопиющих даже на фоне нескончаемых (или набирающих силу?) конфликтов между работодателями и работниками. О них поведала в своем письме юная жительница поселка Красноармеец Тоня Королькова.

Прошлым летом она и трое пареньков были приняты в хозяйство пастухами. Обещанная зарплата в тысячу рублей в месяц была бы хорошим подспорьем. Особенно Тоне. Отца у нее нет, а детей у мамы четверо, младшему тогда только годик исполнился. Вот старшая, Тоня, и взялась за работу, которой чурались взрослые: по 11 часов в день – и на солнце, и под дождем. А в конце, как написала девочка, их «кинули» и зарплату не выплатили.

Мы уже привыкли, когда «кидают» взрослых, заставляя их ходить (порой годами!) по судебным инстанциям. Но тут-то дети! Правозащитник

В. Шаклеин обратился в прокуратуру с просьбой возбудить уголовное дело против председателя ПСК.

Но председатель ПСК свое участие в «кидалове» отрицает. В чем же дело?

– В том, – говорит Василий Иванович, – что я давно и полностью рассчитался с подростками. Начиная с 1 августа 2004 года и заканчивая осенью, когда коров прекратили пасти.

– А до 1 августа?

– Да, там они ничего не получили. Но я к тому периоду никакого отношения не имею. Если не считать того, что сегодня мне приходится пожинать его последствия...

История названного периода, безусловно, ключевая не только для понимания частного случая с сельскими подростками, но и для понимания того, что происходит с селом в целом. А происходит неладное. И ниточки тянутся, увы, в областное Министерство сельского хозяйства.

### ЭТИ ПРОЙДОХИ-ТАТЬЯНОХИ

Именно оттуда районной власти для подъема села был рекомендован некий И. Татьянаха. Не россиянин – гражданин Казахстана (!). Как иноземец втер очки нашим чиновникам, одному Богу известно. Ибо если бы они хотя бы поинтересовались его прошлой деятельностью, как позже поинтересовалась нижнесергинская прокуратура, то выяснили бы, что на родине Татьянаха «поднял из развалин» аж два хозяйства, распродав их фонды и таким образом ликвидировав

вав. Но у нас он был рекомендован в качестве успешного инвестора. И начальник районного управления сельского хозяйства Р. Мангилев (теперь уже бывший) привез его в «Красноармейский»...

Так казахстанец и его жена встали у руля кооператива, преобразовав его чуть позже в ООО «Золотая нива». Теперь, после судов, прежде всего районного, который дотошно исследовал подробности всей истории, стало ясно, что это был самый настоящий захват хозяйства, вопиюще незаконный, с какой стороны ни посмотри, с фальсификацией документов и прочими приемами. Если бы не группка селян во главе с тем же Василием Ивановичем, который до захвата и был председателем кооператива, еще неизвестно, чем бы дело закончилось.

Впрочем, известно: Татьянохи готовились распродать основные фонды. После протестов непокорных в ситуацию были вынуждены вмешаться и администрация, и прокуратура. На фонды был наложен арест. Но и без распродажи прокуратура накопила столько фактов против супругов, что они скрылись от ответственности, сбежав в Казахстан. Татьянохи объявлены в международный розыск.

– Если мошенников экстрадируют, то отсидка им обеспечена, – обещает прокурор района И. Абрамов.

### КАК ДУРНОЙ СОН

Честно признаться, слабое утешение. Тем более что бегством иностранцев история не закончилась. Татьянохи взяли руки в ноги весной 2004-го. А до этого успели или запродать, или

каким-то образом переуступить свои права другой фирме. И, как вспоминает В. Лавров, где-то в марте в хозяйстве объявился некий В. Пикторов, судя по визитной карточке, исполнительный директор некоммерческой организации Уральский фонд антинаркотических технологий “Атенон” при Госнарконтроле России в Уральском федеральном округе. Звучит громко. Правда, преемник Татьянох тоже оказался пустышкой.

– Мы отвоевали свои права, – рассказывает В. Лавров. – И с 1 августа юридически воссоздали ПСК «Красноармейский» без правопреемства от «Золотой нивы». Начали с нуля. Нам не оставили никаких документов. Зато оставили кучу проблем. И «Золотая нива», и «Атенон», как второй ее учредитель, целый год действовали по одной схеме. С предприятиями, которые платили деньги за поставленные мясо, молоко, действовали договоры на «Золотую ниву», а с теми, куда надо было платить – по налогам, за электроэнергию, – были сохранены старые договоры, заключенные еще кооперативом. Деньги они получали, а платить не платили. По моим подсчетам, перечислили на свои счета за это время порядка 2 миллионов рублей. А должны остались... По зарплате долг составляет 600 тысяч. В этих тысячах и мои пятнадцать, и несколько тысяч, заработанных подростками. У меня только по пеням сейчас лежат счета почти на сто тысяч. Все предъявляют нам, хотя, еще раз подчеркну, мы новая организация, не являемся правопреемниками «Золотой нивы».

## КОНЦОВ НЕ НАЙДЕШЬ

Дело, признаться, запутанное. Ведь «Красноармейский» образовался, как ни крути, не на пустом месте и не с нуля начал: он получил все то, чем, пусть незаконно, какое-то время распоряжались Татьянохи и фонд. Есть ли тут признак правопреемства или нет, должны определить юристы. Хотя, по справедливости, заставляя расплачиваться за чужие грехи и без того пострадавших людей вроде бы нонсенс. За это ли они воевали? Ведь, кроме финансовых, прежние хозяева и другие проблемы накопили. Скажем, зерновые посеяли, не выдерживая нормы (экономили?). Так что по осени селяне собрали по 5 центнеров зерна с гектара. И сегодня сидят без фуражного зерна. Слава богу, хоть сена накопили. Надои – по четыре (!) литра на корову. Но куда деться? Фураж закупить не на что – на счете пусто...

Разобраться надо и со вторыми хозяевами. А то сегодня получается, что они остались как бы в стороне, в тени. Даже прокурор название «Атенон», как я понял при встрече, услышал впервые. А ведь люди уже судились с «Атеноном» по зарплате и выиграли дело, только получить ничего не могут. Но кроме невыплаты зарплаты есть, наверное, и другие поводы покопаться в хозяйственной деятельности новоявленных помощников, в частности, следовало бы разобраться с налогами. Игорь Абрамов, как мне показалось, намерен проявить здесь волю. Хоть и поздно вато, но все-таки лучше, чем никогда.

А ребятам зарплату В. Лавров все-таки обещал выплатить, взять этот долг на себя. Догадываюсь, что ре-

шающую роль сыграл тут вовсе не возраст юных красноармейцев, а нажим прокурора. Впрочем, не исключено, что и возраст. Ведь Тоне Корольковой, когда она оформлялась в «Золотой ниве», было всего... 12 лет. А когда через месяц председателем уже ПСК стал В. Лавров и переоформлял трудовые договоры с ребятами, ей как раз исполнилось 13. То есть налицо грубейшее нарушение Трудового кодекса.

Так что было на чем поймать и Василия Ивановича. Хорошо бы еще поймать и тех, кто создает такие ситуации на селе. Ведь красноармейское хозяйство, которое в советские времена было знаменитым (и богатым!) едва ли не на всю Россию конезаводом, в минувшем году едва не вошло в те самые 30 % нерентабельных сельскохозяйственных предприятий, исчезнувших в прошлом году в России.

*Юрий ЧУЛКОВ*

*По материалам газеты  
«Уральский рабочий»  
(2005. 4 февр.)*

## СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

### СЛОЖНЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

В Государственной думе активно идет работа над поправками в Трудовой кодекс. Пересматриваются многие статьи, которые вызывают неоднозначное толкование. С учетом судебной практики в них будут внесены существенные коррективы. Пока изменения в нормах трудового права законодательно не закреплены, суды руководствуются рекомендациями Верховного суда РФ. О наиболее сложных вопросах трудовых споров рассказывает судья РФ Борис Горохов.

**– Работодатели часто жалуются на то, что сроки рассмотрения трудовых споров в судах не соблюдаются. Как Верховный суд реагирует на такие жалобы?**

– Все зависит от конкретного случая. Законом прямо прописаны сроки рассмотрения трудовых споров, и они должны строго соблюдаться. Но на практике это сделать не всегда удается. Однако дело даже не в сроках судебного разбирательства, а в самих ситуациях, когда, например, в силу закона, нужно восстановить работника, длительное время отсутствовавшего, когда на его место уже принят другой. Самый характерный пример: работника уволили по приговору суда, а через несколько лет оправдали. В этом случае работодатель обязан восстановить своего бывшего работника.

**– Мировые судьи также могут рассматривать трудовые споры. В каких случаях к ним может обратиться работодатель?**

– Мировые судьи могут рассматривать все трудовые споры, кроме дел о восстановлении на работе, прак-

тически все споры о зарплате. Мы пока не отказались от идеи создания специализированных трудовых судов. Все упирается в возможности государства по содержанию такой системы. Но лично я считаю, что специализированные трудовые суды – это реальный механизм, который может помочь быстро решать трудовые споры в досудебном порядке и избегать социальных конфликтов.

**– Как часто судам приходится рассматривать коллективные споры?**

– Некоторое время назад по стране прокатилась волна забастовок и коллективные споры случались довольно часто. Сейчас они реже, но бывают. Не всегда решения принимаются в пользу работодателей. И работодателям не стоит уклоняться от коллективных переговоров в случаях забастовок, потому что за это предусмотрена ответственность и это может служить основанием в суде для отказа в требовании работодателя признать забастовку незаконной. Большинство забастовок у нас признаются незаконными именно из-за несоблюдения процедуры.



**– Забастовка по поводу невыплаты заработной платы – это забастовка или нет?**

– По нормам, регулирующим порядок рассмотрения коллективных трудовых споров, в этой ситуации речь идет не о коллективном споре, а о коллективной защите индивидуальных прав работников: каждый работник имеет право на получение заработной платы. И если им эту зарплату не платят, то они вправе коллективно отказаться от работы. Это не та забастовка, о которой речь идет в Трудовом кодексе в главе о коллективных спорах. Признать ее незаконной в этой ситуации нельзя.

**– Должен ли работодатель платить зарплату работникам, не выходящим на работу в связи с невыплатой зарплаты?**

– Позиция Верховного суда РФ такая: да, должен. И все российские суды будут ее придерживаться. Если работодатель не выполняет свои обязанности перед работником, то у работника возникает право защищать свои права. И дальше уже действуют нормы Трудового кодекса, которые говорят об ответственности работодателя. И в этой ситуации работник не обязан ходить на работу. А раз ему закон позволяет отказаться от работы, то это уже вынужденный прогул. Поэтому работодатель обязан выплачивать ему заработную плату до тех пор, пока не компенсирует полностью свою задолженность по заработной плате (кроме тех процентов, которые он должен начислять в связи с невыплатой заработанных денег). Пока этот вопрос не решен на законодательном уровне, суды, очевидно, будут выносить решения в пользу работников.

**– Если работодатель не выплачивает зарплату своему работнику длительное время, то при каких обстоятельствах он может быть освобожден от ответственности?**

– Могу точно сказать, что не является основанием для освобождения работодателя от ответственности за невыплату работнику заработной платы. Это отсутствие денег у работодателя, в том числе и у бюджетной организации.

В моей практике был такой случай. В организации, которая занималась прокладкой кабельных электросетей, было утверждено коллективное соглашение, по которому премии работникам (а премии работников входили в заработную плату и составляли большую ее половину) решено было выплачивать по результатам хозяйственной деятельности предприятия. То есть работодатель выплачивал премии работникам тогда, когда поступали деньги от сторонних организаций-заказчиков. Сеть проложили, заказчик рассчитался с работодателем – премия есть. Деньги не поступили – премии нет. В этой ситуации распространение на трудовые отношения гражданско-правового обязательства, в котором сам работник не участвует, недопустимо. Работодателю будет трудно доказать, что в задержке заработной платы его вины нет. В каждом конкретном случае это будет решаться судом с учетом всех обстоятельств. Отсутствие вины будет доказывать сам работодатель.

*Беседу вела Ирина Смирнова  
По материалам журнала «Кадровое  
дело» (2004. № 10. Окт.)*

## ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ: ДАНЬ МОДЕ ИЛИ ПОТРЕБНОСТЬ ВРЕМЕНИ?

В соответствии со ст. 404 ТК РФ трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений. Согласно рекомендациям об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 14 августа 2002 года № 59, трудовые арбитры должны руководствоваться Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами РФ.

Рассмотрение спора в трудовом арбитраже – один из этапов примирительных процедур. Ему предшествует обязательный разбор проблемы примирительной комиссией.

Анатолий Вальковой – директор Трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров города Москвы – так охарактеризовал результаты работы данного учреждения: «Московский модельный трудовой суд – это пилотный проект в России. К нему присматриваются, у него уже есть свои успехи. К нам обращаются московские и подмосковные предприятия, органы федеральной власти, муниципалы.

Вот одно из обычных дел: задержка зарплаты работникам завода имени Лихачева. Наши специалисты при-

ехали на предприятие и провели там деловую игру. Объяснили, как в цивилизованных рамках защитить свои интересы. К сожалению, проведение, скажем, общего собрания на предприятии превращается либо в формальное выступление начальства “из-за красного сукна”, либо – другая крайность – в свалку и “вече”, когда выступающих никто не слышит и не хочет слышать. В то же время велосипеда изобретать не надо: в мире наработаны простейшие схемы ведения переговоров в случае трудового конфликта. Для этого необходимо провести конференцию (участвуют выборные делегаты от каждого подразделения предприятия), сформулировать и предъявить работодателю конкретные требования, наконец, создать примирительную комиссию. Ну а после обсуждения вопроса в примирительной комиссии, как последний шаг, уже передавать документы в Трудовой арбитражный суд. В случае с “лихачевцами” результат не замедлил себя ждать».

Нужен ли трудовой арбитраж в регионах? Еще как! Причем в большей степени инструмент для разрешения трудовых споров нужно создавать в дотационных и депрессивных регионах.

## КАК НАУЧИТЬ ЗАЩИЩАТЬСЯ РАБОТНИКА?

*Сегодня мы поговорим о соблюдении прав трудящихся на малых предприятиях торговли. Наш собеседник – председатель Свердловской территориальной организации (отделения) Профсоюза работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации и предпринимательства РФ «Торговое единство» Тамара Лукичева.*

**– Охарактеризуйте, пожалуйста, главные цели и задачи руководимого вами профсоюза...**

– Наш профсоюз «Торговое единство» объединяет работников потребительского рынка и услуг Свердловской области. Это продавцы, повара, менеджеры, бармены, официанты, преподаватели, учащиеся профессиональных училищ и колледжей и др.

Членов профсоюза всего 12 тысяч 126 человек. Наша главная цель – защита трудовых интересов наемных работников, обеспечение здоровых и безопасных условий труда, пенсионных и иных интересов, связанных непосредственно не только с работой. Это обучение и повышение квалификации, социальные блага по коллективному договору на предприятиях.

Наша главная задача на сегодняшний день самая что ни на есть профсоюзная: создание установленной российскими законами схемы социального партнерства в отрасли. Дело в том, что только профсоюз по Конституции и закону является стороной социального партнерства, а двумя другими – органы власти и управления, а также отраслевые союзы предпринимателей.

Более 10 лет прошло, а торговый бизнес, власть и профсоюзы еще не установили законных, грамотных до-

говорных взаимоотношений в отрасли. Почему? Да потому что нет у нас отраслевого областного Союза предпринимателей.

А нам очень нужен партнер, представляющий интересы собственника. И задачей профсоюза «Торговое единство» является содействие объединениям работодателей. Нам часто просто не с кем работать.

Усилиями и по инициативе нашего профсоюза при содействии администраций муниципальных образований и Союзов работодателей заключены отраслевые трехсторонние соглашения о социальном партнерстве в городах Екатеринбург, Кушва; переговорная работа ведется в Полевском, Верхней Салде, Нижнем Тагиле и др.

На уровне области заключен двусторонний договор с Министерством торговли, питания и услуг. Объединяются усилия сторон по формированию третьей стороны – областного Союза работодателей.

У нас есть пример грамотного социального партнерства, это областное территориальное соглашение, в котором Совет федерации, Союз промышленников и предпринимателей и областное правительство договорились о правилах поведения сторон. Это соглашение регулирует общие правила поведения работо-

дателя и наемного работника на рынке труда.

Наша задача – уйти от таких отношений власти и предпринимателя, при которых не учитываются интересы работника.

На основе партнерских договоренностей, закрепленных Отраслевым тарифным соглашением, на каждом предприятии заработают коллективные договоры. Коллективный договор – это тот документ, который является основой мирного перераспределения части прибыли, заработной платы совместно, на социальные потребности коллектива; только из этой доли формируется социальный пакет. Но это далеко не тот социальный пакет, в который неграмотный предприниматель включает оплату больничных, отчисления на пенсию, отпуск 30 дней и т. д.

**– Тамара Алексеевна, основные функции профсоюза – защитные...**

– Да, самое главное – защищать права человека. В Трудовом кодексе указаны сферы защиты: оплата труда, найм на работу, охрана труда. Есть раздел, посвященный правам человека на участие в коллективно-трудовых отношениях, а также четко прописано время отдыха, материальная ответственность. Договор о материальной ответственности предполагает и то, что человек, продающий свой труд, обязуется сохранять частную собственность.

Желание власти – увеличить налоги, бизнеса – получить прибыль, а человека – получать высокую зарплату. Когда стороны подписывают такой договор, их аппетиты, можно сказать, приводятся к общему знаме-

нателью. Подписывая, коллективный договор с профсоюзом, предприниматель говорит, что уважает своего работника, а в ответ получает заверение в уважительном отношении работника к его собственности. К сожалению, в данный момент у людей нет мотивации вступить в профсоюзы. У нас работает профсоюзный пейджер 001, на который поступают жалобы наемных работников, 80 % из них – на индивидуальных предпринимателей. Там же, где есть коллективные договоры, жалоб гораздо меньше.

Другая проблема – неготовность людей, продающих свой труд, защищать свои права. Человек, вместо того, чтобы застраховать себя членством в профсоюзе, приходит в него только после того, как случилась беда. В профсоюзе можно бесплатно проконсультироваться по любому вопросу. Когда есть профсоюз, работникам есть куда обратиться со своей проблемой. Даже пенсионерам предоставляются консультации. Работодателю уютно, когда работник пассивен и не конфликтует. Плохо одно – скрытый конфликт может накопиться и вылиться в негатив для работодателя. Все наемные работники должны защищать свои права либо сами лично, либо поручить это дело профсоюзу.

**– Существует ли проблема «серых» заработных плат?**

Вывести из тени оплату труда – на сегодня основная наша задача. Люди будут получать нормальную пенсию, предприниматель будет соблюдать законы, власть получит налоги. Существует и проблема найма на работу без документов. Любой капитал без человеческого фактора не работает. Капитал – это не только права, но и ответственность. Человек должен отстаи-

вать свои права не один на один с работодателем, а через профсоюз. Человек должен реализовывать свои права на защиту. Нужно разбудить в нем чувство собственного достоинства. Объяснить, что он двигатель товара. Труд человека – это серьезный капитал, и его нужно уважать. Человек занижает собственную значимость, и это мешает ему понимать и защищать свои права. Если мы объединимся, то можно реализовать свое право на защиту. Не бывает на работе семейных отношений, их нужно регулировать трудовым и коллективным договором. Таков закон.

**– Как объединить людей в профсоюзы?**

– Есть два пути: сверху и снизу. Мы идем первым, неконфликтным пу-

тем. Как создать профсоюз? От разговора на уровне муниципальных образований, заключений трехсторонних отраслевых соглашений до создания профорганизаций и отраслевых союзов предпринимателей. При условии, что власть будет давать преференции такому бизнесу. Для предпринимателей и власти это более спокойный, рабочий путь. Второй путь – бунт, выход в СМИ, шельмование бизнеса и власти. Профсоюзы потому придают серьезное значение социальному партнерству, что это единственный способ законно и эффективно защитить работника и обеспечить его право на достойную жизнь...

*Беседу вела Анна ШЕВЕЛЕВА*

## ПРОЕКТ С ПРАКТИЧЕСКОЙ ВЫГОДОЙ

Реалии нашего времени таковы, что нередко люди вынуждены наниматься на работу в структуры малого и среднего бизнеса по срочным трудовым договорам или на основе устной договоренности, не оформляя должным образом трудовые отношения. Последствия такого найма для работника часто оказываются самыми плачевными: он не получает пособие по временной нетрудоспособности, ему не оплачивается лечение, он лишается пенсионных накоплений и, наконец, становится нарушителем налогового законодательства, так как не уплачивает подоходный налог.

В том, что ситуацию на рынке труда следует оздоравливать, ни у кого сомнений нет. В прошлом выпуске нашего бюллетеня Уполномоченный по правам человека Свердловской области Татьяна Мерзлякова выразила обеспокоенность по поводу того, что страх остаться без работы заставляет многих идти трудиться на кабальных условиях. «Как объяснить людям, – вопрошает Татьяна Георгиевна, – чтобы они смелее заявляли о своих притязаниях, не боялись? Вот это наша общая задача». Министр торговли, питания и бытовых услуг Свердловской области Вера Соловьева также убеждена в необходимости прекращения практики «неформального» трудового найма, который делает работника социально незащищенным. Она обратилась с призывом к союзу работодателей, используя свой авторитет и влияние,

настойчиво внедрять в жизнедеятельность предпринимательских структур принципы социального партнерства, активно противодействовать попранию прав наемного работника. Ситуация на рынке труда сегодня такова, что если людей обманывают и не соблюдают устной договоренности, помочь им практически невозможно.

То, что порядок нужно наводить в сфере трудовых отношений, очевидно. Но как? Дело в том, что сегодня общество совсем другое, нежели 15 лет назад, когда еще можно было, включив такие морально-этические механизмы, как совесть, сострадание, порядочность, подвигнуть людей на осуществление тех или иных социальных проектов. Сейчас одним «моральным капиталом» и призывами кого-либо сдвинуть с места трудно: каждый стремится видеть свой интерес, воплощенный во что-то более вещественное и материальное. Наш проект «Правовые и общественные механизмы, гарантирующие права работников, принятых по срочным трудовым договорам или на основе устной договоренности» предоставляет возможность его участникам проявить себя, с одной стороны, в качестве истинных граждан Отечества, ратующих за оздоровление общества, а с другой – в качестве субъектов рыночных отношений: получить реальную выгоду от реализации данного проекта. Для начала предлагается на территории конк-

ретного муниципалитета создать общественную организацию – биржу труда. Учредителями ее могут стать местная власть, профсоюзы и бизнесмены, которые на территории данного муниципалитета имеют свой бизнес. При бирже труда соответственно формируется и база данных о наличии вакантных мест на рынке труда и потребностей граждан, ищущих работу. Это будет способствовать достижению согласия между работодателями как лицами, заинтересованными в найме работников, муниципалитетом, как структурой, заинтересованной в получении налогов, и профсоюзом, как организацией, защищающей права работников. Процедура «гарантий» включается на стадии, когда биржа по договору отправляет работника к предпринимателю. Договор регистрируется. Одно из основных условий договора – платить работнику зарплату не ниже прожиточного минимума. Муниципалитет с этой заработной платы получает подоходный налог в полном объеме.

Почему работодателю лучше нанимать людей, зарегистрированных на этой бирже, чем брать с улицы? Во-первых, у биржи тоже есть свои обязательства перед работодателями. Она готовит человека к конкретной деятельности, проводит инструктаж по технике безопасности и т. д. Таким образом, с работодателя снимается ответственность за соблюдение работниками правил техники безопасности. Во-вторых, с биржи он получает качественную рабочую силу. И в-третьих, снимается вопрос с выплатой «черной» зарплаты – зарплата легализуется. И работнику теперь не

страшны ни травмы, ни болезни, он социально защищен, потому что при бирже труда на территории данного муниципалитета создается страховой фонд. Его создают работодатели, муниципалитет и сама биржа. На деньги фонда можно будет подлечить работника, провести его профессиональную переподготовку, если в этом возникнет необходимость, и т. д. Общий финансовый котел формируется из собственных средств биржи труда, бюджетных средств муниципалитета, средств нанятых работников (в виде небольших отчислений от заработной платы) и работодателей. Естественно, все эти страховые суммы надлежит хранить в банке. Деньги будут использоваться только в случае возникновения ситуаций, предусмотренных в договоре о страховании. А поскольку люди не каждый день получают травмы, болеют, меняют профессию, то, следовательно, эти страховые средства будут накапливаться, развивая соответствующую страховую сферу. Из этого же фонда бизнесмены смогут брать на развитие своего бизнеса временные кредиты с более низкими процентными ставками. Тот же самый муниципалитет сможет временно использовать эти средства на решение каких-то социальных задач, не требующих отлагательства. А банку разве не выгодно поучаствовать в данном проекте? Ведь и он будет получать прибыль, проводя с деньгами страхового фонда различные финансовые операции... Так что, господа бизнесмены, банкиры, муниципальные чиновники, дело это не только благородное, полезное для общества, но и прибыльное. Оно стоит того, чтобы заняться им.

*Юрий СЕРГЕЕВ*

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](http://www.uraltradeunion.ru)