

Специальный доклад подготовлен в соответствии со статьей 21
Закона Пензенской области от 10.10.2007г.
№ 1392-ЗПО "Об Уполномоченном по правам человека в
Пензенской области" (с изменениями и дополнениями)

Введение

Каждый человек имеет право: свободно выбирать профессию и род деятельности; на занятие предпринимательской деятельностью; на равную оплату за равный труд; на благоприятные условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование; на отдых. Свобода личности немыслима без свободного труда.

Однако право на труд может быть ограничено особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите - ограничивается труд подростков, женщин, инвалидов на тяжелых работах, во вредных условиях, ночью.

Право выполнять те или иные работы, занимать те или иные должности может быть ограничено необходимым для них уровнем образования и квалификации.

Право граждан на занятие должностей на государственной службе может ограничиваться по возрастному, образовательному и другим признакам.

Право на труд может быть ограничено по решению суда. Приговором суда может быть запрещено заниматься определенной деятельностью или занимать определенные должности в течение некоторого промежутка времени.

Право на трудовую деятельность может быть ограничено медицинскими показаниями в соответствии с особенностями профессий.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по организации труда и управлению трудом, трудоустройству у данного работодателя; материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда, разрешению трудовых споров, обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии со статьей 16 ТК РФ, а также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов

и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжести утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон, по истечению срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения; по инициативе, как работника, так и работодателя и по другим основаниям, обозначенным в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Формы оплаты труда. Выплата заработной платы согласно Трудового кодекса Российской Федерации производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Оплата труда в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника **(статья 140 ТК РФ)**.

За невыплату свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем в соответствии со статьей 145.1. Уголовного кодекса Российской Федерации предусмотрена уголовная ответственность.

В некоторых предприятиях выплата денежного довольствия осуществляется не в полном объеме. То есть по ведомости проходит одна сумма, а в конверте люди получают другую.

Следует заметить, что работник, получающий заработную плату по такой схеме и не платящий 13% налога (на доходы физических лиц), тоже фактически нарушает закон.

Анализ обращений населения Пензенской области, поступивших в аппарат Уполномоченного по правам человека в Пензенской области.

Жители Пензенской области в своей повседневной жизни сталкиваются с необходимостью обращаться по тем или иным вопросам в учреждения, организации, органы власти и т.д. Право на обращения является одним из конституционных прав граждан России. В частности ст. 33 Конституции Российской Федерации гласит: «Граждане Российской Федерации имеют право обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы и органы местного самоуправления».

Работа с обращениями граждан является основной деятельностью аппарата Уполномоченного по правам человека в Пензенской области.

По состоянию на 1 сентября 2010 года в аппарат Уполномоченного по правам человека в Пензенской области поступило 63 обращения по фактам нарушений трудовых прав, что составляет 7.3 % от общего количества обращений.

Количество обращений, поступивших в аппарат Уполномоченного по вопросам трудового законодательства, в разрезе муниципальных образований Пензенской области выглядит следующим образом.



Рассматривая проблему нарушений трудового законодательства в географическом измерении, можно отметить, что положение в сфере трудовых отношений в гор. Пензе является наиболее сложным. 42% - это нарушения трудовых прав населения гор. Пензы.

Интересен гендерный состав заявителей. Наиболее активными в отстаивании своих прав из года в год являются женщины.



Наиболее чаще встречающимися в жизни граждан нарушениями трудовых отношений являются незаключение трудовых договоров и невыплата заработной платы. На втором месте среди жалоб – незаконное увольнение работников. При этом работодатели «забывают» оформить необходимые документы и выплатить работнику выходное пособие.

В связи с поступлением обращений по фактам нарушений трудовых прав граждан в 2009 году Уполномоченным был издан справочник «Соблюдение прав работников в условиях кризиса», в котором разъясняются права и обязанности работника и работодателя. Данный справочник был направлен во все библиотеки Пензенской области для ознакомления и применения на практике в вопросах защиты своих прав.



Невыплата работодателем заработной платы.

На диаграмме видно, что наибольший процент среди поступивших обращений в текущем году по нарушениям трудового законодательства связан именно с несвоевременной выплатой заработной платы.

Только Государственной инспекцией труда в Пензенской области за первое полугодие 2010 г. выявлено 928 нарушений по оплате и нормированию труда.

Так, в мае 2010 г. Уполномоченному обратилась гр. В. о невыплате ей заработной платы ООО «Кондитерская фабрика «Пензенские сладости». Трудовой договор между заявительницей и организацией был расторгнут в марте 2010 г., однако расчет по заработной плате на момент обращения не был произведен.

С целью обеспечения права заявительницы на своевременную и в полном размере выплату заработной платы, Уполномоченным были направлены соответствующие письма в Государственную инспекцию труда в Пензенской области и Пензенскую областную прокуратуру для проведения проверки и принятия мер по устранению нарушений трудового законодательства.

В результате проведенных проверок доводы заявительницы подтвердились. Установлен факт невыплаты заработной платы, как заявительнице, так и другим работникам. Задолженность по заработной плате работникам организации составила 429233 рублей.

Кроме того, в ООО КФ «Пензенские сладости» не велись платежные ведомости по заработной плате.

Таким образом, руководством ООО КФ «Пензенские сладости» были нарушены требования статьи 22 ТК РФ об обязанности работодателя выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Генеральному директору ООО КФ «Пензенские сладости» было вручено предписание для устранения выявленных нарушений с требованием выплатить заявительнице расчет при увольнении, а также начислить и выплатить денежную компенсацию за несвоевременную выплату расчета при увольнении. Предписание было исполнено. Расчет с В. организацией произведен полностью.

За допущенные нарушения трудового законодательства генеральный директор ООО КФ «Пензенские сладости» был привлечен к административной ответственности в виде штрафа.

Нередки стали случаи, когда работодатели, ссылаясь на «пустую кассу», всячески затягивают расчет при увольнении работника, что влечет пропуск работником трехмесячного срока для обращения в суд. Пропуск срока исковой давности считается законным основанием невыплаты зарплаты, поскольку в соответствии со ст. 199 Гражданского кодекса Российской Федерации заявление о пропуске срока исковой давности со стороны работодателя будет основанием для отказа в удовлетворении иска. Учитывая, что зарплату выдают периодически, срок исковой давности по подобным требованиям начинается по каждому платежу отдельно. Поэтому работнику, получающему деньги с задержкой (или не получающему вовсе), но не желающему увольняться, надо ежемесячно в день выплаты, если она не случилась, вручать работодателю под роспись или отправлять заказным письмом заявление «об устранении нарушения права на получение заработной платы». Так надо поступать и в том случае, если работодатель не производит полный расчет при расторжении трудового договора в день увольнения работника.

Еще одна нерешенная проблема – выплата заработной платы работникам предприятий, ставших банкротами.

Дело в том, что Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» ориентирован на добросовестных работодателей. Практика свидетельствует, что предприятия, находящиеся в стадии банкротства составляют значительный пласт должников по заработной плате. Главной причиной, позволяющей работодателю «законно» не выплачивать заработную плату является тот факт, что по действующему законодательству расчеты по выплате выходных пособий и

оплате труда в период конкурсного производства отнесены ко второй очереди.

Учитывая, что основная часть конкурсной массы идет на оплату внеочередных и первоочередных расходов, при недостаточности конкурсной массы претензии граждан по невыплаченной зарплате считаются погашенными и даже если работники для исполнения представляют судебные решения, они, как правило, остаются непогашенными. При этом дополнительные государственные гарантии работникам таких предприятий не предусматриваются.

В 2010 году к Уполномоченному поступали коллективные обращения работников предприятий, в отношении которых открыто конкурсное производство. Выявлялись нарушения прав работников предприятий-банкротов в части невыплаты заработной платы.

Так, в марте 2010 г. в аппарат Уполномоченного поступило коллективное обращение работников ООО «Автотекс» о невыплате им заработной платы и выходного пособия.

Заявители указали, что имеются решения судов о взыскании в их пользу задолженностей по заработной плате и иным положенным выплатам, однако решения судов ООО «Автотекс» не исполняются.

Уполномоченным были направлены письма в адрес руководителя Управления федеральной службы судебных приставов России по Пензенской области и прокурора Пензенской области для принятия мер по устранению нарушений трудового законодательства.

В результате проведенных проверок было установлено, что денежные средства на счетах ООО «Автотекс» отсутствуют. Имущество реализуется судебными приставами-исполнителями на торгах.

Прокуратурой области выявлен ряд нарушений в действиях судебных приставов в ходе исполнительного производства. Среди которых: необоснованное прекращение исполнительного производства, не наложение ареста на дебиторскую задолженность предприятия.

За допущенные нарушения сотрудник службы судебных приставов привлечен к дисциплинарной ответственности.

Директор ООО «Автотекс» привлечен к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение законодательства о труде и об охране труда).

В настоящее время решается вопрос о привлечении директора предприятия к уголовной ответственности по факту невыплаты заработной платы по ст.145.1 УК РФ.

Пока процедура банкротства фактически является самым простым и законным способом освобождения работодателя от обязательств перед работниками.

В результате этого происходят многочисленные процедуры преднамеренной ликвидации, смены «вывесок» организаций и предприятий,

а заработная плата в конечном итоге остается невыплаченной.

Обратились к Уполномоченному бывшие работники ЗАО «СМП-507» по вопросу невыплаты заработной платы при увольнении, то есть работодателем нарушены нормы Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающие обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное существование человека для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В ходе проверки изложенных в обращении доводов установлено, что данная организация была реорганизована путем слияния. Образовано новое предприятие ЗАО «Ректон». Юридический адрес предприятия – гор. Калининград. Исполнительные листы были направлены в УФССП России по Калининградской области по месту нахождения должника.

На запрос Уполномоченного было сообщено о том, что предприятие по юридическому адресу отсутствует. Хозяйственной деятельности не ведет. Запросы в регистрирующие и кредитные органы положительных результатов не дали.

Судебные приставы продолжают розыск руководителя предприятия с целью принятия к нему процессуальных мер и предупреждения об уголовной ответственности за невыплату заработной платы.

В условиях кризиса вопросы увольнения работников в связи с ликвидацией организации и сокращением численности персонала приобретают большую остроту.

По данным службы занятости населения Пензенской области с января по сентябрь 2010 года массовые высвобождения проходили на ЗАО «Сердобский машиностроительный завод», ОАО «Пензхиммаш», филиале ООО «ОСЗ Пензаспиртпрома», ООО «Агрофирма ГЕО», вагонном участке Пенза СП Куйбышевской региональной дирекции по обслуживанию пассажиров СП ФПД филиала ОАО «РЖД», ООО «Центр инвестиционных и новых технологий», в колхозе «Чунаки» Малосердобинского района человек.

По сообщению прокуратуры Пензенской области состояние законности в сфере трудовых правоотношений в области остается сложным, однако динамика задолженности по заработной плате в настоящее время стала улучшаться. Так, по состоянию на 01.01.2010г. задолженность по заработной плате в регионе составляла 28 116 тыс. руб., по состоянию на 01.08.2010 г. – 12 991 тыс. руб.

Сокращение размера задолженности по заработной плате обусловлено, во-первых, ее частичной выплатой в ОАО «ПКБМ» и ОАО

«Пензаспиртпром», во-вторых, снижением количества организаций – должников.

Проблема невыплаты работникам при банкротстве предприятий неоднократно поднималась Уполномоченным на совещаниях органов власти различных уровней.

Периодически имеют место обращения, содержащие недостоверные факты, подтверждающие злоупотребление гражданами своим положением.

Так, в апреле 2010 г. обратился гр. Ю. по вопросу невыдачи ему предусмотренных трудовым договором денежных выплат.

Заявитель с августа 2006 г. по март 2009 г. работал директором ООО РАО «Согласие». Ему был установлен должностной оклад, а также ряд дополнительных выплат. В частности премия по итогам финансового года из расчета 0,5% от суммы роста величины чистых активов за год.

Жалоба заявителя состояла в том, что ему не были выплачены годовые премии, несмотря на получение предприятием чистой прибыли и рост активов.

Для проверки доводов Ю. его жалоба была направлена в Государственную инспекцию труда в Пензенской области и Прокуратуру Пензенской области.

Проведенные проверки показали, что Ю. действительно не выплачивались годовые премии, о чем имеется решение внеочередного собрания участников ООО РАО «Согласие». Данное решение было принято в связи с неисполнением заявителем должностных обязанностей, а именно: неуплата в установленном законом порядке налогов и сборов (за что Ю. был привлечен к уголовной ответственности), нарушение требований трудового законодательства (в связи с чем, Ю. был дисквалифицирован сроком на один год).

Кроме того, Ю. совершал крупные сделки без согласия участников Общества, издавал приказы о премировании самого себя в 2007 году ежеквартально, в 2008 году ежемесячно. То есть, своими действиями Ю. причинил немалый ущерб обществу.

В ходе проверки Государственной инспекцией труда в Пензенской области в действиях ООО РАО «Согласие» нарушений трудовых отношений, связанных с Ю. не выявлены.

Трудоустройство граждан.

Ситуация на рынке труда в кризисных условиях не простая. По данным Управления государственной службы занятости населения Пензенской

области на 1 сентября 2010 года численность безработных граждан, состоящих на учете в службе занятости, составила 9561 человек, уровень регистрируемой безработицы соответствовал 1,4% от численности экономически активного населения области. По сравнению с аналогичным периодом прошлого года численность безработных меньше на 1 401 человека.

В Приволжском федеральном округе уровень регистрируемой безработицы на первое июля 2010 года составлял 2,0% .

Снижение безработицы было достигнуто в связи с увеличением числа заявленных вакансий, которое повлекло за собой снижение напряженности на рынке труда. На 1 сентября 2010 года предприятиями и организациями области была заявлена потребность в 9602 работниках, в том числе 6609 - рабочих профессий.

За период с 1 января по 2 сентября 2010 года в области созданы – 42471 рабочее место, в том числе 11,3 тыс. – постоянных и 30,7 тыс. - временных. При этом наибольшее количество создано в обрабатывающих производствах (33,0 %), сельском хозяйстве (21,7%), ЖКХ (16,2%) и строительстве (7,0%), оптовой и розничной торговле (7,8%)

Однако на практике положительные изменения на рынке труда касаются только молодых людей. Некоторые работодатели уже в объявлении по поиску работника в нарушении трудового законодательства ограничивают возрастной ценз до 35 лет. Переступившие указанный возраст граждане, особенно женщины, имеющие большой опыт работы в требуемой профессии, как правило, получают отказ от работодателя в приеме на работу

К Уполномоченному обратилась жительница города Пензы гр. Ж. по вопросу трудоустройства. Заявительница пояснила, что длительное время работала бухгалтером, однако была уволена в связи с ликвидацией фирмы. В настоящее время работодатели отказывают ей в приеме на работу, так как Ж. 48 лет.

Таким образом, работодателями, к которым по вопросу трудоустройства обращалась заявительница, нарушена норма статьи 3 ТК РФ о том, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

После вмешательства Уполномоченного заявительница была трудоустроена в один из детских садов города по специальности.

В настоящее время, когда на рынке труда в основном работодатели частных предприятий, и востребованы специалисты, имеющие стаж работы в

заявленной профессии, очень сложно трудоустроиться молодому человеку, имеющему высшее образование, но не имеющему стажа работы.

Так, к Уполномоченному обратилась гр. Д. с просьбой об оказании помощи в трудоустройстве внука К., 1986 года рождения, с высшим образованием, без стажа работы.

После проведенных бесед Уполномоченным с Пензенским городским центром занятости населения об оказании содействия К. в поиске подходящей работы было принято решение о направлении его на стажировку в ОАО «Пензадизельмаш» на субсидируемое рабочее место с последующим трудоустройством.

К Уполномоченному обратился гр. К. по вопросу организации предпринимательской деятельности при помощи центра занятости населения и получения соответствующей финансовой помощи.

Заявитель пояснил, что желает заниматься предпринимательством, открыть автомастерскую, однако денежных средств для этого у него недостаточно. Узнав, что центром занятости может быть предоставлена материальная помощь для организации предпринимательской деятельности, он выполнил все необходимые процедуры для получения указанного вида государственной услуги, подготовил бизнес-план, прошел обучение по направлению Центра занятости населения города Пензы, представил письменные отказы работодателей в приеме его на работу. Несмотря на это Центр занятости не принимал мер по обеспечению его права на получение предусмотренной законом социальной гарантии в виде помощи в организации предпринимательской деятельности.

Уполномоченным была направлено обращение директору ЦЗН г. Пензы об организации работы с К. и оказании ему помощи в организации предпринимательства. В результате вопрос был решен положительно.

Согласно статьи 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренными статьей 81 или статьей 336 настоящего Кодекса.

Так, к Уполномоченному обратилась гр. И., проживающая в с. Мача Тамалинского района Пензенской области, по вопросу реорганизации школы в селе.

Заявительница пояснила, что в связи с проводимой реформой в с. Мача остается только начальная школа. И. является учителем географии, воспитывает ребенка-инвалида (ДЦП), который в 2010 году должен пойти в I класс. В связи с тем, что в школе не будет старших классов, в программе

которых предусмотрен ее предмет, И. остается без работы. Поскольку она воспитывает ребенка одна, ездить в другое село на работу не имеет возможности.

Уполномоченный обратился к Министру образования Пензенской области с просьбой принять возможные меры к трудоустройству заявительницы.

В результате вопрос был решен, заявительница принята на работу в качестве ответственного лица за подвоз детей из села Мача в соседнее село Вишиное для обучения.

Права женщин в период беременности и ухода за новорожденным ребенком.

В современных условиях особенно уязвимы женщины в период беременности и ухода за новорожденным ребенком.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости) (статья 256 ТК РФ).

Согласно статьям 81 и 261 Трудового кодекса Российской Федерации - расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

- расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренными статьями 81 и 336 ТК РФ.

Однако, несмотря на требования законодательства по вопросам защиты прав женщин, некоторые работодатели ущемляют их права в период беременности и ухода за ребенком.

В аппарат Уполномоченного обратилась гр. Д. с жалобой на действия работодателя. Заявительница указала, что находилась в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет. До окончания срока отпуска забеременела. В бухгалтерию работодателя представила заявление о предоставлении ей отпуска по уходу за ребенком до 3 лет. Данное заявление было утеряно. Впоследствии заявительница была уволена за прогул.

Д. предъявила работодателю справку о постановке на учет на ранних сроках беременности, выданную до издания приказа об увольнении, однако на работе ее не восстановили.

Заявительница была вынуждена обратиться к Уполномоченному.

Государственной инспекцией труда по обращению Уполномоченного была проведена проверка исполнения трудового законодательства в отношении Д.

Доводы заявительницы подтвердились. Работодателю выдано предписание с требованием об отмене приказа об увольнении Д. Предписание Государственной инспекцией труда было исполнено, приказ отменен.

Таким образом, работодателем были нарушены нормы статей 81 и 261 ТК РФ.

Нарушение прав граждан в системе медицинского страхования.

В аппарат Уполномоченного обратился гражданин С. по вопросу получения полиса обязательного медицинского страхования.

С. работает в ОАО «Специальное Конструкторское Бюро Турбонагнетателей» в должности слесаря-инструментальщика по совместительству. Кроме того, он является пенсионером и имеет полис ОМС, выданный администрацией Октябрьского района г. Пензы как неработающему пенсионеру.

В отделе кадров ОАО СКБТ С. отказывали в выдаче полиса ОМС как работающему. Отсутствие в полисе ОМС заявителя данных о месте его работы исключает возможность реализации его законного права на получение листков временной нетрудоспособности и, соответственно их оплаты.

Вместе с тем, согласно ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами. Поскольку у С. основного места работы не имеется, полис ОМС должен быть ему выдан предприятием, на котором он работает по совместительству.

В результате проведенной Уполномоченным работы по устранению нарушения трудового законодательства, директором ОАО СКБТ С. был выдан полис как работающему.

Незаклучение договоров.

По данным Государственной инспекции труда в Пензенской области за первое полугодие 2010 года выявлено нарушений по вопросам трудового

договора 1073. При проведении проверок были выявлены случаи нелегализированных трудовых отношений, в частности в ряде организаций работники осуществляли трудовую деятельность без трудовых договоров, оформленных в письменном виде, без внесения записи в трудовую книгу, не издания приказов о приеме, увольнении.

Так, в аппарат Уполномоченного обратился гр. А., работавший в ООО «Этэкс», о несогласии с увольнением и невыплате ему заработной платы.

Жалоба была направлена в Государственную инспекцию труда в Пензенской области для проведения проверки факта нарушения трудового законодательства.

В результате было установлено, что трудовой договор с заявителем не заключался, а был лишь составлен договор на оказание услуг. Данный договор заявителем подписан не был. При таких обстоятельствах установить наличие трудовых отношений не представилось возможным. В связи с чем, заявителю рекомендовано обратиться в суд.

Таким образом, работодателем были нарушены статьи 16, 21 и 22 Трудового кодекса Российской Федерации

Трудовые права граждан в пенитенциарных учреждениях Пензенской области

Как известно, уголовное наказание представляет собой наиболее острую форму государственного принуждения, оказывающую большое влияние на правовой статус человека и гражданина.

При этом нужно учитывать, что лица, к которым применена любая мера уголовно-правового воздействия, в том числе, связанная с их изоляцией от общества, остаются гражданами своего государства и на них распространяются общегражданские права и обязанности, установленные Конституцией Российской Федерации, хотя и с определенными ограничениями.

По сведениям УФСИН России по Пензенской области работа по трудоустройству осужденных, в первую очередь тех, которые имеют иски и алименты, проводится на местах. По мере подбора персонала из числа осужденных на рабочие участки, проверяется информация о наличии специальности у осужденного и наличии у него исков и алиментов. В случае если осужденный, имеющий непогашенные иски и алименты, обладает необходимой специальностью, он трудоустраивается в первую очередь.

Сотрудниками исправительных учреждений Пензенской области совместно с сотрудниками УФСИН России по Пензенской области проводится работа по созданию дополнительных рабочих мест для осужденных. Регулярно организуются рабочие встречи с руководством

министерств и ведомств Правительства Пензенской области по вопросам предоставления заказов и организации новых видов производств на имеющихся производственных мощностях. Заключены договоры по сотрудничеству с рядом ведущих предприятий г. Пензы и области. Ведется активная работа по развитию рекламной деятельности как в сети Интернет, так и СМИ. Направляются обращения в различные органы и учреждения по вопросам предоставления рабочих мест лицам, освобожденным из мест лишения свободы.

В настоящее время в исправительных учреждениях содержится 2028 осужденных, из числа трудоспособных, не имеющих профессию (специальности). Ежегодно около тысячи осужденных приступают к обучению в профессиональных училищах. По итогам 2009-2010 учебного года получили рабочую профессию (специальность) - 1057 осужденных.

Среднесписочная численность осужденных, привлечённых к труду на оплачиваемые работы, составляет 1855 человек (17,5 % от общей численности). Показатель этот низкий. Большинство осужденных, не имея работы и соответственно заработной платы, не могут погасить задолженность по исполнительным листам. То есть наказание человека, совершившего преступление и причинившего потерпевшему материальный и моральный вред, остается до конца не исполненным. А дети не получают от осужденных родителей предусмотренное законодательством материальное содержание.

По вопросам трудоустройства осужденных в аппарат Уполномоченного обращались как граждане, в чью пользу судами были вынесены приговоры о взыскании материального ущерба и за моральный вред, так и сами осужденные, которые имели в своем арсенале непогашенные исполнительные листы.

Так к Уполномоченному обратилась жительница р.п. Колышлей по вопросу взыскания денежных средств с осужденного, отбывающего наказание в ФБУ ИК-5 УФСИН России по Пензенской области. В соответствии с приговором областного суда от 30.03.2004 г. с осужденного в ее пользу должно быть взыскано 106356 рублей.

В процессе работы с этим обращением, выяснилось, что осужденный в течение четырех лет отбывая наказание в исправительном учреждении, нигде не работал.

И только после вмешательства Уполномоченного руководство УФСИН изыскало возможность и привлекло его к труду с учетом его состояния здоровья в качестве уборщика территории обслуживающего персонала с временной оплатой труда.

Поступают обращения и от самих осужденных по вопросам трудоустройства. Это значит, у людей есть потребность в трудоустройстве и цель по погашению задолженности по алиментам на содержание детей и материального ущерба по исполнительным листам.

Так, осужденный из колонии-поселения при ФБУ – ИК-8 обратился к Уполномоченному о предоставлении ему более высокооплачиваемой работы. В своем обращении он указал, что неоднократно обращался к администрации учреждения по данному вопросу, так как его заработная плата в настоящее время недостаточна, чтобы погасить иски.

В ответ на письмо Уполномоченного администрация учреждения ответила, что осужденный трудоустроен рабочим на подсобном хозяйстве с окладом 2630 рублей. Конечно, этой суммы для погашения исков не достаточно.

Вопросы трудоустройства лиц, находящихся в местах лишения свободы, в рамках подписанных соглашений неоднократно обсуждались Уполномоченным на коллегиях, координационных советах Управления



Министерства юстиции РФ по Пензенской области и Управления Федеральной службы исполнения наказания по Пензенской области.

Необходимо искать пути решения проблемы трудоузанности осужденных,

так как освободившийся человек, отягощенный непогашенными суммами по исполнительным листам, и привыкший в течение длительных лет отбывания наказания к праздной жизни, на свободе наиболее опасен и может вновь вернуться к преступному образу жизни.

Находящиеся в местах лишения свободы люди, и готовящиеся к освобождению граждане остро нуждаются в актуальном информировании, в том числе правовом.

В целях ознакомления с положением на рынке труда и наличием рабочих мест лицам, подлежащим скорому освобождению ежемесячно предоставляется информация в УФСИН России по Пензенской области о вакантных рабочих местах в городах и районах Пензенской области.

Сотрудники ГБУ ЦЗН г. Пензы совместно с представителями администрации районов г. Пензы, представителями Управления Федеральной миграционной службы по Пензенской области, представителями Комплексного центра социальной помощи семье и детям районов г. Пензы, представителями отдела воспитательной работы с осужденными УФСИН России по Пензенской области участвуют во встречах с гражданами, подлежащими освобождению из исправительных учреждений, расположенных в г. Пензе. Сотрудниками ГБУ ЦЗН г. Пензы проводятся индивидуальные консультации, где даются ответы на вопросы о возможности переобучения, получения профессии, востребованной на рынке

труда, о предприятиях с высокой оплатой труда. Осужденным раздаются буклеты с информацией об услугах, оказываемых центром занятости, перечнем документов, необходимых для регистрации в качестве безработного, адресом и режимом работы центра занятости населения.

В течение 2009 г. в исправительных учреждениях проводились благотворительные акции «От сердца к сердцу». Осужденным были вручены справочники «Осужденному, находящемуся в местах лишения свободы» и «Освобождающемуся из мест лишения свободы».

Заключение.

Вопросы социальной защищенности граждан и, в частности, соблюдения их трудовых прав, в настоящее время особо актуальны.

Финансовые трудности коснулись практически всех отраслей экономики страны, в том числе и Пензенской области. Прежде всего, они отразились на правоотношениях работников и работодателей, породив массу нарушений трудового законодательства. О значительности числа нарушений в сфере трудовых отношений, свидетельствуют количество обращений к Уполномоченному по трудовым вопросам и данные, полученные из Государственной инспекции труда в Пензенской области, являющейся территориальным органом Федеральной службы по труду и занятости.

Количество выявленных государственными инспекторами нарушений в сфере трудового законодательства составило 10728, из них 7630 нарушений связанных с охраной труда.

За допущенные нарушения трудовых прав граждан привлечены к административной ответственности директор ООО «Заря», директор ООО «Лесное хозяйство», директор ООО «Жилсервис +», ректор ГОУ ДПО ПИУВ Росздрава, директор ЗАО «Ремонтный завод «Колышлейский» и другие.

За 6 месяцев 2010 года направлено в суды 329 протоколов для привлечения к административной ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства.

Анализ состояния соблюдения законодательства о труде на основании результатов надзорно-контрольной деятельности Государственной инспекции труда в Пензенской области и проверок обращений граждан сотрудниками аппарата Уполномоченного позволяет сделать следующие выводы.

Основными причинами возникновения нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права являются:

- незнание законодательной базы,
- отсутствие специалистов в штате организации (юриста, кадровика);
- умышленное нарушение законодательства.

Низкий уровень правосознания и социальной активности работников, нежелание использовать свои права, оказывает существенное отрицательное влияние на состояние трудового правопорядка в обществе.

Вышеуказанные обстоятельства свидетельствуют о необходимости в постоянной и систематической работе по информированию и консультированию населения Пензенской области по вопросам трудового законодательства.

НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ

Трудовое законодательство – это совокупность нормативных актов, регулирующих трудовые отношения. Все нормативные акты, его составляющие, можно подразделить в зависимости от их юридической силы на законы и подзаконные акты.

Среди нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения, прежде всего следует назвать:

- Декларацию прав и свобод человека и гражданина, принятую Верховным Советом РСФСР 22.11. 1991 № 1920-1, где закрепляется право граждан на труд;
- Конституцию Российской Федерации (1993 г.), которая формулирует основные конституционные принципы использования труда в России – самые общие нормы о применении труда;
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями);
- Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (с изменениями);
- Федеральный закон от 07.11.2000 № 136-ФЗ "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием" (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)»;
- Федеральный закон от 09.01.1997 № 5-ФЗ "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы" (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон от 12.01.1995 № 5-ФЗ "О ветеранах" (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями);
- Закон Пензенской области от 20.12.2004 № 715-ЗПО "О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, проживающих на территории Пензенской области" (с изменениями и дополнениями).

Подзаконными актами

- Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на

селе" (с изменениями и дополнениями);

- Постановление Госкомтруда СССР, Госкомобразования СССР, Секретариата ВЦСПС и Секретариата ЦК ВЛКСМ от 03.06.1988 № 343/90-01-490/25-01/17-30/43/34-а "Об утверждении Положения о порядке и условиях добровольного труда учащихся общеобразовательной и профессиональной школы в свободное от учебы время";
- Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет" (с изменениями от 20 июня 2001 г.);
- Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.05.2003 № 103 "О введении в действие СанПиН 1.2.1330-03";
- Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин";
- Постановление СМ СССР и ВЦСПС от 28.04.1984 № 384 "Об организации домов-интернатов для ветеранов труда производственных объединений (предприятий)".

В регулировании трудовых правоотношений определенное место занимают *корпоративные (или локальные) нормативные акты*. Это акты, разрабатываемые и принимаемые на предприятии (собранием трудового коллектива, советом трудового коллектива, администрацией) и распространяющиеся на коллектив данного предприятия (например, Положение в приеме на работу, Положение о премиях, Правила внутреннего трудового распорядка и т. п.). Как правило, они лучше учитывают условия и особенности конкретного предприятия и более точно регулируют трудовые отношения. Но все указанные нормативные правовые акты не должны противоречить федеральному законодательству в сфере трудовых отношений.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение _____	стр. 2-3
Анализ обращений населения Пензенской области__	стр. 4-6
Невыплата работодателем заработной платы _____	стр.6-10
Трудоустройство граждан _____	стр.10-13
Права женщин в период беременности и ухода за новорожденным ребенком _____	стр.13-14
Нарушение прав граждан в системе медицинского страхования _____	стр. 15
Незаклучение договоров _____	стр. 15-16
Трудовые права лиц, находящимися в местах лишения свободы, и готовящимися к освобождению, а также с освободившимися из мест лишения свободы _____	стр.15-18
Заключение _____	стр.18-19
Нормативные правовые акты _____	стр. 20-21

Информационное издание

Выражаю благодарность за сотрудничество при подготовке специального доклада «Право граждан на труд» руководству:

Прокуратуры Пензенской области

*Управления Федеральной службы исполнения наказаний
по Пензенской области*

Государственной инспекции труда в Пензенской области

*Управления государственной службы занятости населения
Пензенской области и*

Уполномоченный по правам человека в Пензенской области

С.Ф. Пинишина