РЕСПУБЛИКАНСКИЙ СОЮЗ
«ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН»

Информационный сборник по итогам реализации проекта «Человек труда и закон»

Уфа
2017

Настоящий сборник подготовлен:

отделом правовой защиты аппарата Республиканского союза «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан»

под общей редакцией Апокина Валерия Анатольевича, заместителя Председателя Республиканского союза «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан»

при участии:

Валиевой Анны Николаевны, заведующей отделом правовой защиты аппарата Республиканского союза «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», Заслуженного юриста Республики Башкортостан,

Кудриной Ольги Александровны, ведущего специалиста отдела правовой защиты аппарата Республиканского союза «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан».

Модератор круглого стола: Назарова Ульяна Анатольевна, доктор экономических наук, доцент, зав. кафедрой социологии труда и экономики предпринимательства БашГУ

Участники круглого стола: депутаты Государственного Собрания – Курултая Республики Башкортостан, представители министерств и ведомств, органов контроля и надзора республики, общественных организаций, руководители профорганов, правовые инспекторы труда ФП РБ и ее членских организаций, профактив, СМИ.

Издание за счет средств гранта, конкурс на распределение которого проведен на основании распоряжения Президента РФ от 05.04.2016 № 68-рп и на основании конкурса, проведенного Движением «Гражданское достоинство» (http://civildig№ity.ru)».

Распространение бесплатное. Тираж 300 экз.
ООО «ПКФ«БУМЦЕНТР»

СОДЕРЖАНИЕ

Введение……..... 4
Из выступлений на «Круглом столе» «Проблемы и практика легализации трудовых отношений»
1. *Заместитель Председателя Федерации профсоюзов Республики Башкортостан В.А. Апокин*
Роль профсоюзов в защите социально-трудовых прав работников. Реализация проекта «Человек труда и закон»…….....5
2. *Заместитель министра семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан Ю.М. Мельников*
Практика легализации трудовых отношений.....……... 7
3. *Уполномоченный по правам человека в Республике Башкортостан Р.Ф. Каюмов.*
Основные пути устранения нарушений в регулировании трудовых отношений……..... 19
4. *Уполномоченный по защите прав предпринимателей в Республике Башкортостан Р.В. Гибадуллин*
Практика и проблемы нелегальной занятости с позиции представителей работодателя…….....23
5. *Начальник отдела по надзору за соблюдением прав и свобод граждан прокуратуры Республики Башкортостан Д.В. Коровкин*
Работа органов прокуратуры по легализации заработной платы…….....28
6. *Заместитель руководителя Государственной инспекции труда – заместитель главного государственного инспектора труда в Республике Башкортостан О.В. Ванскова*
Роль Государственной инспекции труда в Республике Башкортостан в восстановлении нарушенных прав работников…….....31
7. Начальник отдела камерального контроля № 3 УФНС, советник государственной гражданской службы 3 класса, к.э.н. А.Г. Кузьмина
Практика работы налоговых органов Республики Башкортостан по выявлению нелегальной заработной платы…….....33
8. *Начальник отдела трудовых и социальных отношений управления кадрового обеспечения и муниципальной службы Администрации ГО г. Уфа РБ Г.М. Байкучкарова*
Организация работы органа местного самоуправления ГО г. Уфа РБ в части выявления неформальной занятости населения …….....35
9. *Д.соц.н, профессор кафедры экономической теории и социально-экономической политики Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан Р.Р. Салахутдинова*
Гарантии занятости в сфере труда…….....40
Из выступления в республиканском профсоюзном женском форуме «Трудовое законодательство для женщин» 1 марта 2017 г.
10. *Д.соц.н, профессор кафедры экономической теории и социально-экономической политики БАГСУ при Главе РБ Р.Р. Салахутдинова*
Снижение неформальной занятости как направление социальной политики: гендерный аспект.....47

Введение

Федерация профсоюзов Республики Башкортостан вошла в число победителей конкурса Общероссийского общественного движения «Гражданское достоинство». Столь высокую оценку получил проект в сфере защиты прав и свобод человека и гражданина «Человек труда и закон». Его цель – формирование в обществе негативного отношения к нарушениям трудового законодательства, повышение уровня правовой культуры по вопросам легализации трудовых отношений, а также содействие обеспечению соблюдения прав и свобод человека в Республике Башкортостан, в том числе сокращению неформальной занятости.

Главным направлением программы являлось формирование групп активистов во всех районах республики среди различных слоев населения, которые могли бы продолжить правозащитную деятельность, пропагандистскую работу в сфере легализации трудовых отношений, их обучение и обеспечение соответствующими материалами.

Другое направление – выявление фактов неформальной занятости посредством проведения проверок с участием правовых (внештатных) инспекторов труда в пределах предоставленных им законодательством полномочий.

В рамках реализации проекта сформирована единая агитационно-информационная площадка для обсуждения актуальных правовых и организационных проблем, возникающих в сфере неформальной занятости.

Разбор конкретных жизненных ситуаций, правовое обоснование путей решения возникающих проблем в сфере занятости позволили доступно, квалифицированно и эффективно обеспечить оказание необходимой юридической помощи гражданам республики, трудовые отношения с которыми не признаны работодателем. Важным аспектом программы является то, что формат оказания квалифицированной юридической помощи основывался на использовании информационных материалов, доступных и для восприятия населением.

Одним из заключительных мероприятий проекта является круглый стол на тему «Проблемы и практика легализации трудовых отношений». Вниманию читателей предлагаются тексты выступлений участников встречи. Читатели с интересом воспримут различные позиции участников – представителей различных ведомств и организаций – на проблему неформальных трудовых отношений.

Руководитель проекта «Человек труда и закон»
В.А. Апокин

1. Роль профсоюзов в защите социально-трудовых прав работников. Реализация проекта «Человек труда и закон»

Основным направлением проекта «Человек труда и закон» является формирование негативного отношения граждан к теневой занятости, правовое просвещение и повышение уровня правовой культуры жителей Республики Башкортостан, осуществляющих трудовую деятельность без оформления трудовых отношений, направленные, в конечном счете, на легализацию трудовых отношений.

Около 2-х десятков статей в таких газетах как, газеты «Действие», «Вечерняя Уфа», «Республика Башкортостан», «Аргументы и факты», «Российская газета», «Охрана труда», «Ветеран труда»

Более 30 передач на различных каналах радио, например, «Маяк», Радио России Башкортостан, Радио «Вести ФМ».

И именно после публикаций или выступлений по радио наблюдался всплеск обращений граждан: приходили с газетой в руках и спрашивали, правда ли, что можно обращаться бесплатно.

Проведены «Дни трудовых отношений» для более 500 учащихся ССУЗов, ВУЗов и школ, во время которых ребята самостоятельно определяли мотивы, побуждающие людей вступать в неформальные трудовые отношения, экономические проблемы, возникающие впоследствии, социальные последствия занятых нелегально. Молодежь активно включается в процесс просвещения, особенно, если применять игровые формы обучения.

Во время проведения мероприятий каждый участник получал разработанные специалистами Федерации профсоюзов РБ буклеты и сборники, которые изданы в количестве более 30 тыс. шт. И, несмотря на то, что сегодня большое значение имеет электронная форма информации, раздаточный материал также пользуется большой популярностью и в печатных формах.

В январе был создан видеоролик на тему «НЕТ неформальной занятости» полнометражный (40 сек) и короткометражный (20 сек), который транслируется на экранах различных организаций, сайтах города и районов.

В рамках этого направления проведено 14 семинаров по вопросам трудового законодательства в различных городах и районах республики: г. Белорецк, Учалы, Стерлитамак, Салават и др. Несколько тысяч граждан получили ответы на свои вопросы во время выездных консультаций.

В рамках проекта сформирована единая агитационно-информационная площадка на официальном сайте ФП РБ. Кстати, здесь же можно ознакомиться с содержанием всех изданных буклетов, сборников и пособий.

На официальном сайте ФП РБ и в социальной сети ВКонтакте ведется обсуждение актуальных правовых и организационных проблем, возникающих в сфере неформальной занятости. В частности, на последний вопрос, который был вынесен на обсуждение «какую работу вы выберете», 32% пользователей социальной сети ВКонтакте выбрали зарплаты в размере 25 тыс. руб., но из них официально только 7800 рублей, а остальное – в конверте.

Около 200 граждан воспользовались возможностью задать вопрос через официальный сайт Федерации или страницу ВКонтакте.

Ежедневно осуществлялся прием граждан в общественной юридической

консультации по вопросам, связанным с трудовым законодательством.

В рамках реализации данного проекта были проведены такие крупные мероприятия, как Республиканский профсоюзный женский Форум «Трудовое законодательство для женщин», Республиканский профсоюзный молодежный форум, семинар для профсоюзных юристов. Необходимо отметить, что среди молодежи актуальность темы легального труда гораздо ниже, чем у опрошенных более зрелого возраста.

Другое направление реализации проекта - выявление фактов неформальной занятости в результате проведения проверок с участием профсоюзных правовых (внештатных) инспекторов труда в пределах предоставленных им законодательством полномочий.

Были проведены десятки проверок соблюдения трудового законодательства в части оформления трудовых отношений, своевременной выплаты заработной платы. Необходимо отметить, что на предприятиях, где осуществляют свою деятельность профсоюзные организации, вопросы нелегального труда практически не встречаются, выявлялись только случаи не оформления работы по совместительству.

Представительство в суде по вопросам, связанным с трудовым законодательством, помощь в подготовке материалов в суд за период реализации проекта получили полторы сотни граждан.

Работа продолжается и очень приятно, что кроме таких результатов, как помощь конкретным людям, мы имеем и экономические результаты.

В результате реализации проекта возникло очень много вопросов, связанных с причинами появления неформальной занятости. Это:

- проблемы налогового законодательства, особенно по организациям малого и среднего бизнеса;
- уровень зарплаты, МРОТ;
- миграционные потоки и т.д.

Данной проблемой занимаемся вместе: и органы власти, и органы контроля и надзора, хотелось бы более активного участия в этом процессе объединения работодателей, пока нет активной позиции многих трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений – отраслевых и муниципальных.

Считаю необходимым продолжить совместную работу в этом направлении.

Заместитель Председателя Федерации профсоюзов Республики Башкортостан
В.А. Апокин

2. Практика легализации трудовых отношений

Формализация рынка труда задача актуальная и имеющая один прямой путь решения – безусловное соблюдение закона.

Напомню, что в ходе всех обсуждений на состоявшейся в Уфе в январе 2016 года первой встрече министров труда и занятости стран БРИКС именно формализация рынков труда определена глобальным приоритетом и приоритетом для государств-участников БРИКС.

Наличие теневой занятости на рынке труда ведёт к следующим негативным последствиям:

1) социальная незащищенность работающих неформально;

2) нарушения норм законодательства, прежде всего, трудового законодательства;

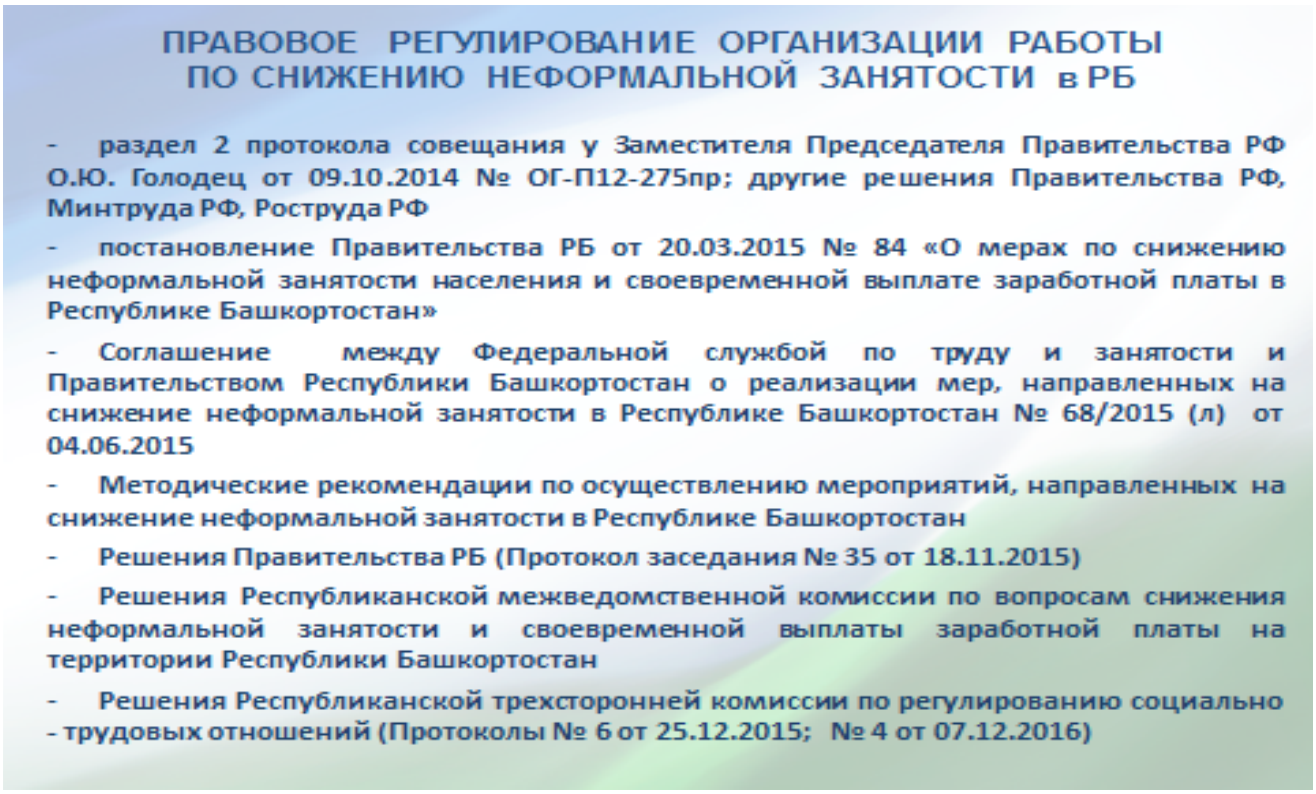
3) недополучение государством в бюджет значительных средств из-за укрытия доходов организаций и граждан;

4) снижение качества рабочей силы, в связи с оттоком квалифицированных рабочих из формальной сферы;

5) торможение научно-технического прогресса и препятствие модернизации производства и увеличение производительности из-за использования более дешевого труда. Следствием этого является снижение качества продукции и услуг.

Мы все понимаем, что неформальная занятость, теневые доходы сдерживают производительность труда, потенциальный экономический рост и усилия по повышению благосостояния граждан.

(*Подписав Декларацию, министры приняли на себя обязательства следовать рекомендации МОТ для решения проблем нелегальной занятости, в частности, по облегчению перехода работников от неформальной к формальной экономике при соблюдении основных прав работников и гарантии доходов, средств к существованию и предпринимательства)*.



С октября 2014 года в Республике Башкортостан также, как и во всех субъектах Российской Федерации целенаправленно и планомерно ведется работа по обеспечению контроля за регулированием трудовых отношений в части снижения неформальной занятости *(раздел 2 протокола совещания у Заместителя Председателя Правительства РФ Ю.Голодец от 9 октября 2014 года № ОГ-П12-275пр*).

Численность фокус-группы, в отношении которой проводится работа по снижению теневой занятости, составляет порядка 240 тыс. человек (*вычтены лица, занятые ЛПХ и ИП*) или 12-13% экономически активного населения.

Согласно данным Башкортостанстата, наибольшая доля неформальной занятости приходится на сферу оптовой и розничной торговли (33%), отрасль сельского хозяйства – (27%), строительство (13%), обрабатывающее производство (9%), транспорт и связь (7%).

Решение проблемы неформальной занятости осуществляется путем выполнения мероприятий, предусмотренных постановлением Правительства Республики Башкортостан от 20 марта 2015 года № 84 «О мерах по снижению неформальной занятости населения и своевременной выплате заработной платы в Республике Башкортостан», и реализации Соглашения между Федеральной службой по труду и занятости и Правительством республики о реализации мер, направленных на снижение неформальной занятости в Республике Башкортостан, которым ежегодно определяется контрольный показатель по снижению численности экономически активных лиц, находящихся в трудоспособном возрасте, не осуществляющих трудовую деятельность.

Табл. 1

ПЛАНОВЫЕ ЗНАЧЕНИЯ ПО СНИЖЕНИЮ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Контрольный показатель	на 2015 г.	на 2016 г.	на 2017 г.
Республика Башкортостан	**72 000 чел.**	**59 656 чел.**	**25 643 чел.**
Приволжский федеральный округ	912 917 чел.	864 731чел.	629 378 чел.
Российская Федерация	4 133 790 чел.	3 915 371 чел.	2 996 783 чел.

В итоге за 3 года (*2015-2017 годы*) в республике должны быть легализованы 157 299 человек: *на 2015 г. - 72 тыс. чел; на 2016 г. - 59656 чел, на 2017 г.- 25643 чел.*

Основной площадкой по выработке алгоритма действий и принятия конкретных мер является Республиканская межведомственная комиссия по вопросам снижения неформальной занятости и своевременной выплаты заработной платы на территории Республики Башкортостан.

Схема 1



Аналогичный рабочий орган действует в каждом из 63 муниципальных районов и городских округов республики.

(*в составе РМК и ТТК представители Гострудинспекции, налоговой службы, службы государственной статистики, отделений фондов пенсионного и социального страхования, правоохранительных органов, прокуратуры, Росреестра, службы судебных приставов, а также социальные партнеры: Федерация профсоюзов и объединения работодателей РБ).*

На республиканском уровне и в каждой территории реализуются мероприятия по вопросам легализации трудовых отношений, снижения неформальной занятости, повышения собираемости страховых взносов во внебюджетные фонды за счет снижения неформальной занятости.

Для каждого муниципального района и городского округа республики определены контрольные цифры по снижению неформальной занятости.

Учитывая актуальность задачи формализации рынка труда, этот вопрос регулярно обсуждается на совещаниях различных уровней, в том числе и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Работа по снижению неформальной занятости ведется в ручном режиме.

Схема 2



В рамках работы обеспечены:

- межведомственное взаимодействие *республиканских органов исполнительной власти, территориальных органов федерального уровня, правоохранительных органов, муниципалитетов и социальных партнеров (организованы деятельность Республиканской межведомственной комиссии по вопросам снижения неформальной занятости и своевременной выплаты заработной платы; 63 комиссий в муниципальных образованиях);*

- согласованность действий в реализации республиканского и муниципальных планов мероприятий по вопросам легализации трудовых отношений, снижения неформальной занятости, повышения собираемости страховых взносов во внебюджетные фонды *(разработаны Методические рекомендации по осуществлению мероприятий, направленных на снижение неформальной занятости в РБ*).

Табл. 2

СНИЖЕНИЕ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Мероприятия	2017 г. (1 полугодие)	2016г.	2015г.
Видеоконференции и заседания Республиканской межведомственной комиссии	6	34	30
Заседания территориальных межведомственных комиссий (советов) МР и ГО	554	1672	x
Рейды территориальных межведомственных комиссий МР и ГО (совместно с органами прокуратуры) по месту нахождения хозяйствующих субъектов	412	1542	x
Зональные круглые столы для администраций МР и ГО, с участием контрольно-надзорных органов	x	x	10
Семинары по вопросам трудового законодательства для предпринимательского сообщества	2	8	x
Мониторинг теневой занятости и оценка эффективности работы МР и ГО (ежедекадно)	24	33	27
Информационно-разъяснительные мероприятия с населением (лекции, телеэфиры, ролики, публикации в СМИ и на официальных сайтах, баннеры, буклеты и др.)	1245	4018	1903

Проводится большое количество мероприятий**.**

Например, проведено 20 выездных зональных совещаний и круглых столов по вопросу легализации трудовых отношений (с участием представителей Государственной инспекции труда, работников прокуратуры, Минтруда) для представителей администраций всех муниципальных районов и городских округов, из них 10 совместно с Федерацией профсоюзов республики для предпринимательского сообщества.

Только в 2016-2017 годах состоялось 43 видеоконференции с главами администраций МР и ГО, более 2000 заседаний территориальных межведомственных комиссий МР и ГО по снижению неформальной занятости населения и своевременной выплате заработной платы с приглашением работодателей.

Выстроены системы мониторинга теневой занятости, соблюдения работодателями трудового законодательства.

Обеспечено информационно – консультационное сопровождение процессов легализации**.**

Только в течение 2016 года рассмотрены 599 обращений граждан, поступившие в администрации и территориальные отделы Минтруда РБ по вопросам неформальной занятости; опубликованы 2020 материалов в СМИ и на официальных интернет – сайтах, произведена трансляция 3166 видеоэфиров; установлены социальные плакаты, рекламные щиты и мониторы в количестве 499 размещений. В целях формирования положительной мотивации к легальной трудовой деятельности с 76197обучающимися образовательных организаций проведены 1403 тематические встречи.

Схема 3

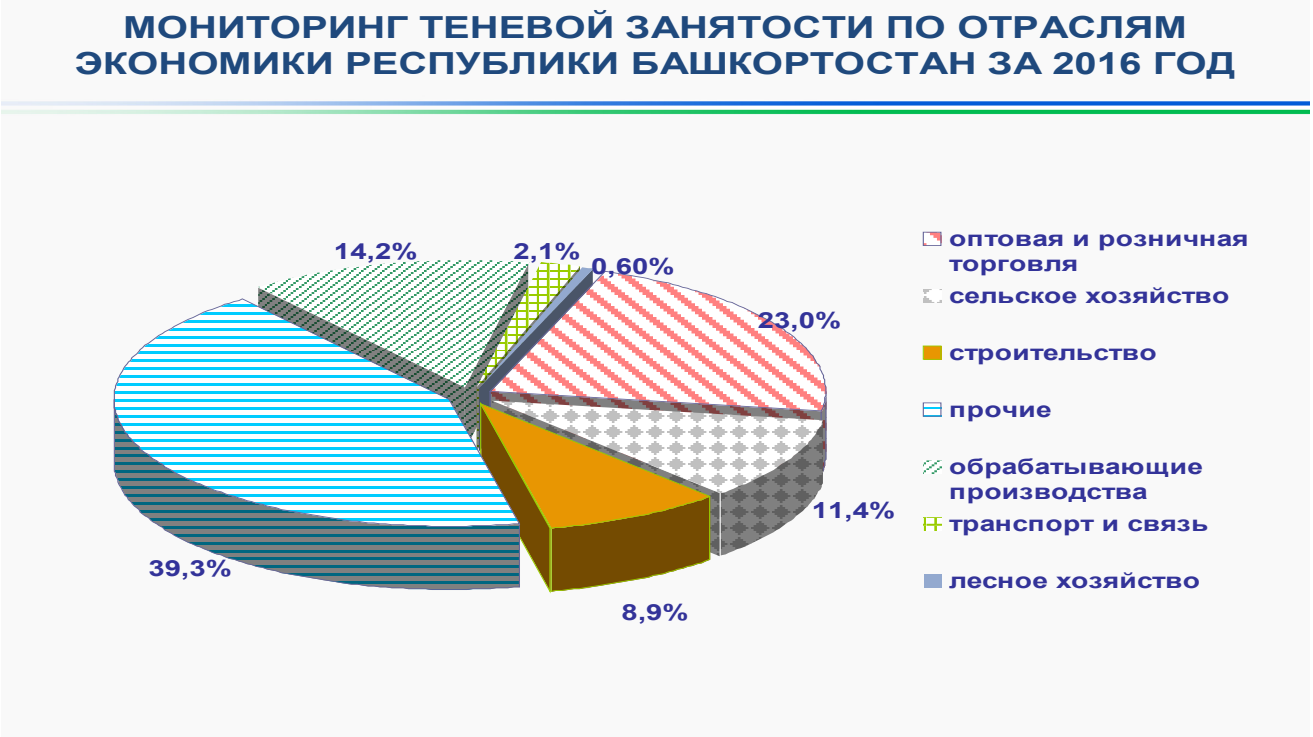


Согласно данным мониторинга выявлены отрасли с критическим уровнем неформальной занятости.

(Справочно. В 2016 году выявлено 67244 работника, с которыми не

заключены трудовые договор, из них в отраслях оптовая и розничная торговля – 23%; обрабатывающие производства – 14,2%, сельское хозяйство – 11,4%, строительство – 8,9% (39,3% – в других отраслях экономики).

Диаграмма 1



В этих отраслях ведется усиленная информационно-разъяснительная работа, обмен данными. Особое внимание организациям и гражданам, которые воспользовались мерами государственной поддержки (*параллельно выявилось, что отдельные хозяйства и организации затягивают с выполнением обязательств по созданию рабочих мест*).

Мы обратили внимание и на такой инструмент, как оказание мер поддержки нуждающимся. Например, после внесения в республиканский закон о ежемесячном пособии на ребенка поправок *с 1 ноября 2015 года* такое пособие в республике получают только те, кто официально работает или учится. Такой подход позволяет использовать средства бюджета адресно и более эффективно (*число получателей снизилось более чем на 20 тыс. человек*).

(По состоянию на 01.01.2015 – 101913 чел., на 01.07.2015 – 107271 чел., на 01.11.2015 – 99206 чел**,** *на 01.01.2016 – 90963 чел.; на 01.07.2016 – 87577 чел., на 01.01.2017 73404 чел., на 01.07.2017 – 78017 чел.).*

Выстроена работа с контрольно-надзорными органами.

Так, Гострудинспекция оперативно реагирует на предложения республиканской межведомственной комиссии о проведении внеплановых проверок работодателей на предмет соблюдения трудового законодательства.

(Справочно. За 2015-2017 годы республиканской комиссией в инспекцию для проведения внеплановых проверок направлены сведения о фактах неоформления трудовых отношений 35 работодателей, все работодатели проверены.

Всего, с 2015 года по 1 полугодие 2017 года, по данным ГИТ в РБ за неоформление трудовых отношений к административной ответственности, на основании части третьей статьи 5.27 КоАП РФ, привлечены 1465 работодателей на общую сумму более 16 млн. рублей).

Налажено взаимодействие и с органами прокуратуры, выезды *территориальных межведомственных комиссий* по месту нахождения хозяйствующих субъектов включаются в план работы районных (городских) прокуроров. Например, в 2016 году – 1 полугодии 2017 года состоялось *1954* совместных рейда.

(Справочно. Кроме того, территориальными межведомственными комиссиями в 2016 году в органы прокуратуры направлены 353 обращения о проведении проверок (из них почти 67 % – по индивидуальным предпринимателям, 15 % - по физлицам). По данным обращениям органами прокуратуры приняты меры в отношении 155 работодателей: наложен административный штраф в соответствии с ч.1 и ч.3 ст.5.27 КоАП РФ.

Всего же в 2015 – 2016 годах, по данным Прокуратуры РБ, за незаключение трудовых договоров к административной ответственности привлечены 878 лиц (2016 г. – 380 чел.; 2015 г. – 498 чел.).

Табл. 3

ДОСТИЖЕНИЕ КОНТРОЛЬНОГО ПОКАЗАТЕЛЯ ПО СНИЖЕНИЮ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

	2015 год	2016 год	по состоянию на 01.07.2017	по состоянию на 10.09.2017
Республика Башкортостан	**115,8%**	**112,2%**	**72,7%**	**99,3%**
Приволжский федеральный округ	53,1%	67,8%	39,3%	x
Российская Федерация	48,9%	58,6%	23,1%	x

Таким образом, можно констатировать, что механизмы работы выстроены и совместная деятельность всех заинтересованных структур эффективна.

А система обмена информацией (*между структурами (отделение Пенсионного фонда, Фонда социального страхования*), в частности, о факте работы, размере зарплаты и страховых отчислений трудящегося позволяет точечно влиять на происходящие процессы.

В рейтинге субъектов Российской Федерации по выполнению контрольного показателя республика по итогам 2016 года занимает пятую позицию в России и первую позицию в ПФО.

По итогам 1 полугодия 2017 года в РФ также пятая позиция, в ПФО – вторая.

В результате принятых в республике мер по снижению неформальной занятости

за период с 1 декабря 2014 года по истекший период 2017 года всего оформили трудовые отношения почти 176 тысяч человек. (*Справочно:*

за 2015 г. – 83391 чел. Выполнение контрольного показателя 115,8 %;

за 2016 г. – 66961 чел. Выполнение контрольного показателя 112,2%;

по сост. на 10.09.2017 – 25467 чел. Выполнение контрольного показателя – 99,3 %).

С начала этого года в результате принятых мер по легализации по состоянию на 10 сентября 2017 года оформили трудовые отношения почти двадцать пять с половиной тысяч человек (*25467 чел.*). Выполнение контрольного показателя по республике составило 99,3%. Темп держим очень хороший. Все муниципальные образования выполняют свой контрольный показатель.

Конечным результатом работы по легализации являются закрепление работников в формальном секторе экономики, перечисление работодателем страховых взносов.

Диаграмма 2



Финансовый итог проведённой работы по легализации, *согласно имеющейся информации,* с декабря 2014 года по 2016 год – составляет более 2 млрд. руб.**,** из них начисленные страховые взносы в Пенсионный фонд России составили почти 700 млн. рублей, а начисление НДФЛ – почти 900 млн. руб. (*за 2015 год – 348,5 млн. руб, за 2016 год – 533,8 млн. рублей).*

По данным РО - ФСС по РБ суммы начисленных страховых взносов по сравнению с аналогичными периодами увеличились по итогам 2015 года на 396,4 млн. руб., за 2016 год – на 155,4 млн. руб. (ориентировочно 40% от этой суммы – результат проведенной легализации).

Помимо видимых эффектов, мы наблюдаем снижение средств бюджета

республики, направляемых через Фонд медстрахования на обеспечение *медицинского* обслуживания неработающих граждан трудоспособного возраста. *Например, за 2015 год в республике количество неработающего населения трудоспособного возраста снизилось почти на 60 тысяч человек (на 59132 чел.), экономия бюджета может составлять до 420 млн. руб.*

Таким образом, при гибком использовании форм экономического и правового регулирования удаётся решать несколько задач:

стимулировать оформление трудовых отношений;

обеспечивать рост поступлений во внебюджетные фонды и бюджетную систему Российской Федерации;

использовать средства бюджета при оказании мер поддержки нуждающимся адресно и более эффективно;

оказывать положительный эффект на декриминализацию экономики.

Схема 4



Один из механизмов, показавших свою эффективность – это привлечение к данной работе общественных организаций.

Федерация профсоюзов, являясь стратегическим партнером в решении социально-трудовых вопросов, и при работе по снижению неформальной занятости взяла на себя серьезный блок работы: и с членами профсоюзов, и с работодателями, и в целом просвещая население республики.

Проект, который реализуется Федерацией профсоюзов РБ «Человек труда и закон» (грант 2016 года *от Общероссийского общественного движения «Гражданское достоинство», сумма гранта почти 3 млн.руб.*) несомненно достиг поставленных целей.

(*второй проект был реализован Региональной общественной организации развития молодежных инициатив «Лига молодежной политики РБ» на тему*

«Официальный труд - выбор малых городов» (от Фонда поддержки гражданской активности в малых городах и сельских территориях «Перспектива», сумма гранта 800 тысяч рублей).

Рис. 1



Необходимо повсеместно продолжать информационно-разъяснительную работу о последствиях теневой занятости, повышать уровень правового сознания граждан, в том числе путем формирования нетерпимой позиции в отношении недобросовестных работодателей. Важно, чтобы и работник не соглашался на работу без официального оформления.

Задача – повсеместно, в том числе в сети Интернет, обеспечить информационный фон, нацеленный на профилактику нарушений норм законодательств и формирование нетерпимости к нелегальной занятости.

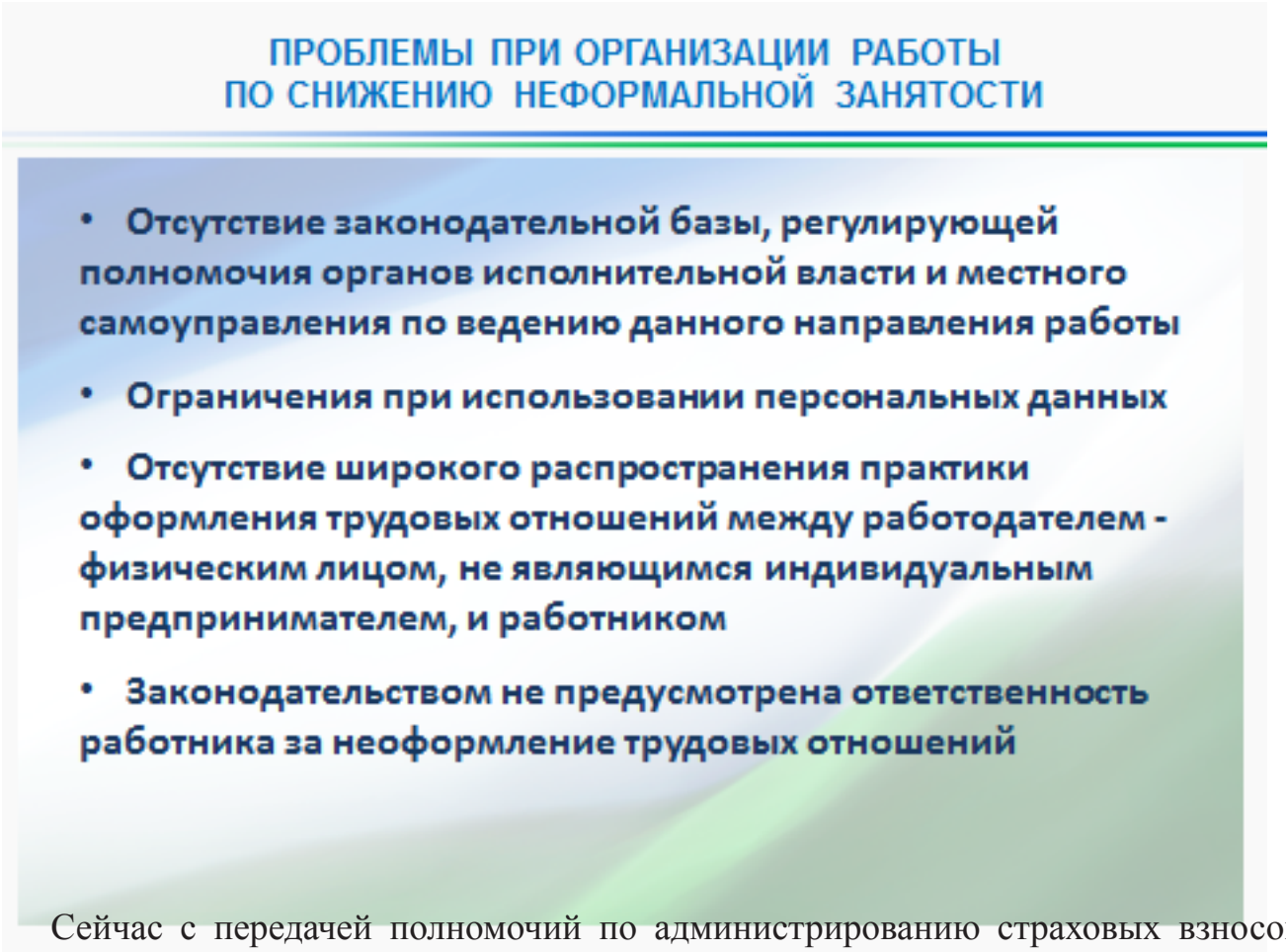
Вместе с тем, несмотря на указанные позитивные моменты, мы столкнулись в процессе организации работы с рядом проблем, а именно:

Во-первых, проблемы, состоящие в отсутствие законодательной базы, регулирующей полномочия органов исполнительной власти и местного самоуправления по ведению данного направления работы, отсутствие единых подходов (механизмов) к организации работы по снижению неформальной занятости на федеральном уровне.

Во-вторых, отсутствие ответственности работника за неоформление трудовых отношений.

В-третьих, ограничения при использовании персональных данных. Несомненно, необходимо внести изменения в Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-*ФЗ* «О персонифицированном учёте» в части обеспечения легитимности передачи данных о страховых взносах, о плательщиках страховых взносов регионам, муниципальным образованиям, федеральным органам исполнительной власти, банкам для того, чтобы органы исполнительной власти имели возможность работать по вопросам, связанным

с легализацией трудовых отношений, соблюдая при этом, безусловно, режим охраны персональных данных. Такой законопроект уже есть, и хотелось бы, чтобы скорее он был принят (*принят ГД ФС РФ в первом чтении 03.11.2016*).



Сейчас с передачей полномочий по администрированию страховых взносов Федеральной налоговой службе выстраиваются и новые механизмы работы.

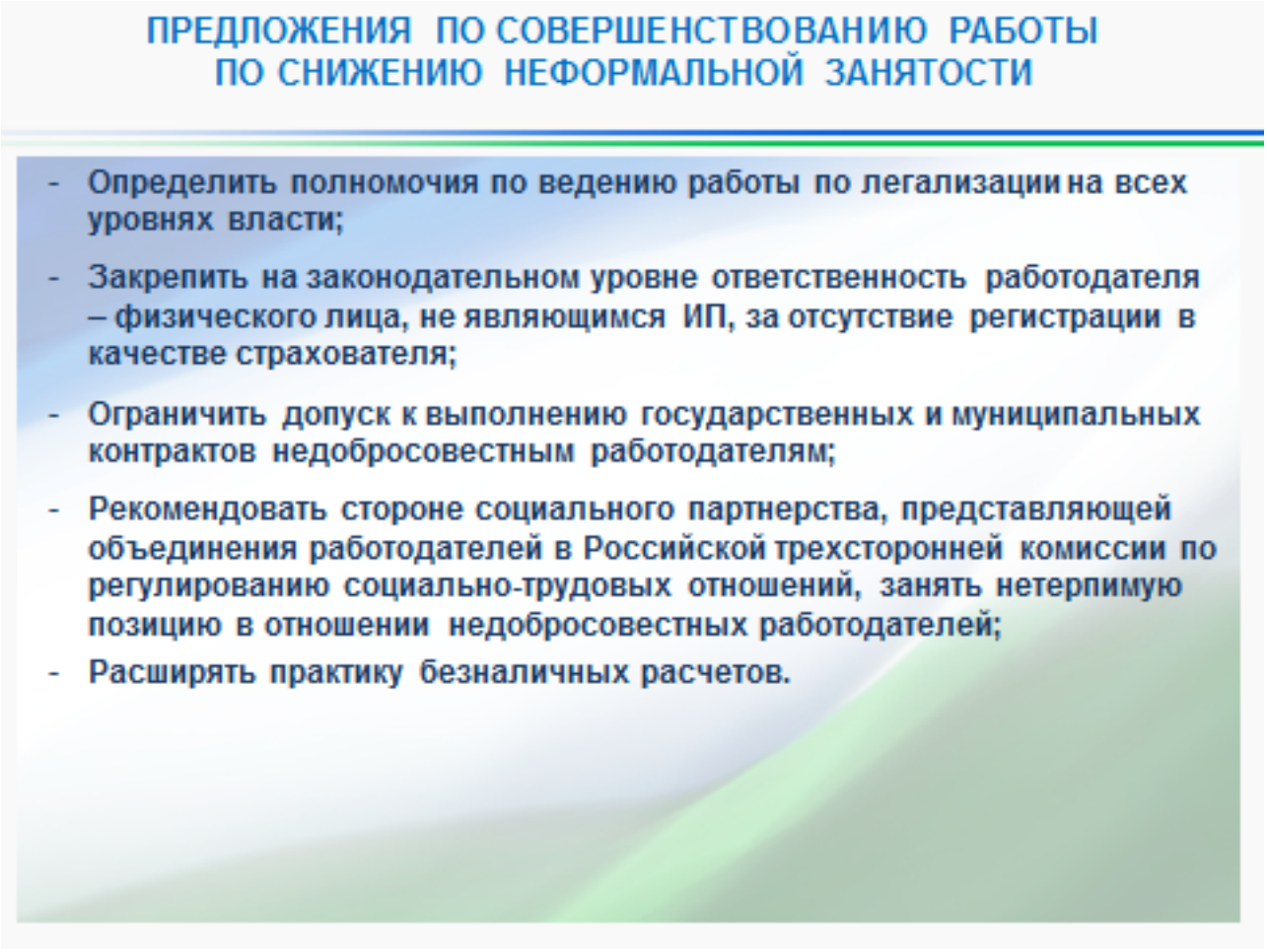
(Справочно. С 1 января Указом Президента России от 15 января 2016 года № 13 «О дополнительных мерах по укреплению платежной дисциплины при осуществлении расчетов с Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации и Федеральным фондом обязательного медицинского страхования» администрирование страховых взносов в государственные внебюджетные фонды с 1 января 2017 года возложено на Федеральную налоговую службу России).

Предложения:

- обеспечить допуск к выполнению государственных и муниципальных контрактов только тех организаций, которые подтверждают оформленные трудовые отношения с работниками;

- рекомендовать стороне социального партнерства, представляющей работодателей в российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, занять нетерпимую позицию в отношении недобросовестных работодателей, не оформляющих трудовые отношения с работниками, в целях исключения недобросовестной конкуренции (*нерукопожатный работодатель*);

- расширять практику безналичных расчетов.



Подводя черту. У нас в республике есть определенное движение вперед. Есть понимание о необходимости продолжать работу по снижению неформальной занятости только во взаимодействии.

Заместитель министра семьи, труда
и социальной защиты населения
Республики Башкортостан
Ю.М. Мельников

3. Основные пути устранения нарушений в регулировании трудовых отношений

Трудовой кодекс Российской Федерации закрепляет основные принципы регулирования трудовых отношений: свободу труда, защиту от безработицы, равенство прав и возможностей работников, обеспечение права на своевременную выплату справедливой заработной платы и др.

Вопросы защиты трудовых прав граждан находятся на особом контроле органов власти республики, в республике реализуются меры, направленные на стабилизацию социально-трудовых отношений, обеспечивается взаимодействие органов исполнительной власти, профсоюзов, работодателей на принципах социального партнерства.

Анализ жалоб, поступающих в наш адрес, показывает, что в настоящее время трудовое законодательство не в полной мере обеспечивает эффективную защиту работника, и даже судебный порядок не всегда позволяет восстановить нарушенные права.

Наиболее распространенными и повторяющимся являются нарушения, связанные с полной или частичной невыплатой в срок заработной платы, необоснованными увольнениями, произвольными изменениями условий трудовых договоров, отказами в их письменном оформлении и т.д.

Необходимо отметить, что сегодня даже средняя заработная плата не может обеспечить нормальные условия проживания работников и членов их семей. Низкая заработная плата большинства наемных работников сочетается с экономически и социально неоправданной дифференциацией в оплате труда высших менеджеров. Низкий уровень доходов значительной части населения в сочетании с чрезмерной поляризацией доходов вызывает социальную напряженность, определяет демографический кризис и кризисные процессы в семье и обществе.

Безработица также является одним из видов несоблюдения трудовых прав граждан, так как она подрывает экономическую основу жизнедеятельности человека, особенно негативно отражаясь на многодетных и малоимущих семьях.

Значительное количество нарушений трудовых прав граждан совершается и в тех случаях, когда работодатели (в основном субъекты малого и среднего предпринимательства, включая индивидуальных предпринимателей) фактически прекращают хозяйственно-финансовую деятельность по месту налоговой регистрации, при этом сотрудников не увольняют, заработную плату и иные установленные законом выплаты не начисляют и не выплачивают.

Трудовые отношения все более трансформируются из формальных в неформальные. На рынке труда сложилась ситуация, которая характеризуется не только ухудшением правового положения работников, снижением уровня оплаты труда и социальной защиты, но и увеличением потребности в рабочих местах в неформальном секторе экономики. Появился достаточно большой слой неформально занятого населения, который статистически не учитывается и социально не защищен.

Достаточно частым явлением становится заключение организациями вместо трудовых договоров, договоров подряда, услуг, что особенно распространено в строительной отрасли. В результате трудовые отношения подменяются гражданско-правовыми, и уровень защищенности граждан, заключивших такие договоры,

значительно снижается: по вопросу неисполнения обязательств по оплате труда они лишаются возможности обратиться к специалистам трудовой инспекции, в прокуратуру.

Наличие трудового договора является гарантией взаимных обязательств не только работодателя перед работником, но и работника перед работодателем.

К сожалению, недобросовестные работодатели игнорируют элементарные требования трудового законодательства в отношении своих сотрудников. Так, зачастую граждане приступают к работе без надлежащего оформления трудовых отношений, предусматривающего получение на руки письменного трудового договора, ознакомление с приказом о приеме на работу, с внесенной в трудовую книжку записью и т.д., соглашаясь на сомнительные условия оплаты труда. Лишь когда в ходе трудовой деятельности работодатель перестает выплачивать заработную плату, а при увольнении не выплачивает окончательный расчет, компенсацию за неиспользованный отпуск, работники обращаются за защитой нарушенных трудовых прав в контролирующие и правоохранительные органы.

Следует также отметить еще одну злободневную проблему – проблему существования зарплат «в конвертах», когда работодатели, пытаясь уменьшить выплачиваемые налоги, прибегают к так называемым «серым» схемам расчетов с сотрудниками.

Как правило, под «серой» зарплатой (ее также иногда называют «теневой») понимается разделение выплачиваемой работнику суммы: часть выплачивается официально, при этом ее размер прописывается в трудовом договоре, а часть выдается «в конверте» на руки; размер последней, как правило, устанавливается лишь на словах. Работодателю выгодно выдавать работнику часть зарплаты неофициально, поскольку с нее не надо платить налог. Неофициальную часть можно и не платить вовсе: например, если работодатель сочтет, что работник недостаточно хорошо справляется со своими профессиональными обязанностями, или по любой другой причине. Далеко не каждый работник пойдет в поисках справедливости в суд, ведь доказать реальность «серой» зарплаты очень сложно.

Работник, получающий всю или часть зарплаты «в конверте», недополучает различные социальные пособия, например, пособие по временной нетрудоспособности, беременности и родам. Больничный лист, как и отпуск, оплачивается исходя из среднего официального заработка, соответственно, в случае болезни работник получит компенсацию исходя из официального заработка, вряд ли работодатель захочет выплачивать неработавшему сотруднику дополнительные деньги, которые он получал во время работы. Зачастую работник при увольнении получает лишь официальные выплаты, поскольку компенсация за неиспользованный отпуск также рассчитывается исходя из официальной зарплаты.

Однако, несмотря на все минусы для работника, количество «серых» зарплат сопоставимо с количеством «белых», то есть полностью официальных. Реальная конкуренция на рынке рабочей силы настолько велика, что работникам приходится зачастую соглашаться на невыгодные для себя условия, чтобы получить место.

Скрытая оплата труда имеет негативные последствия не только для бюджетной системы, но и для самих работников. Чем выше зарплата, тем выше пенсии - известно каждому. Небольшие заработные платы влекут за собой незначительные суммы страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, а эти платежи - основа

пенсионного и социального обеспечения.

Как известно, с 1 января 2015 года вступило в силу новое пенсионное законодательство, а вместе с ним заработала и новая пенсионная формула.

В основе нового порядка формирования пенсионных прав лежит легальное трудоустройство и официальная зарплата. Здесь очень многое зависит от доброй воли работодателя. Отстоять интересы работающего населения могут контролирующие и надзорные органы, а также правозащитные организации. Но пока ситуация далека от идеала.

Сегодня можно констатировать, что словосочетание «серые зарплаты» стало привычным. Отдельные работники по незнанию, другие в силу предпенсионного возраста из-за боязни быть непринятыми на работу соглашаются на условия и форму оплаты труда, предложенную работодателем. Делая выбор между зарплатой «в конверте» сегодня или какими-либо преференциями завтра, люди выбирают первый вариант. Чтобы изменить ситуацию работник должен иметь желание официально получать зарплату, а работодателю должно быть выгодно полностью ее показывать. К сожалению, сегодня ни тот, ни другой этого не хотят.

Кроме того, в целях экономии многие предприятия вынуждены сокращать штат работников, при этом чаще всего граждан вынуждают увольняться «по собственному желанию». По различным данным, из общего числа граждан, состоящих на учете, лишь около 20 % остались без работы в связи с сокращением штата сотрудников, остальные уволились «по собственному желанию» или соглашению сторон.

Прежде всего, это связано с экономией денежных средств при проведении процедуры увольнения: такие работодатели считают, чем выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка работника, сохранять за ним средний заработок за второй и третий месяцы трудоустройства, лучше использовать несанкционированные способы увольнения работников и тем самым избежать проведения сокращения штатов или численности работников организации.

Чаще всего работодатель принуждает работника заключить соглашение об увольнении без всякой компенсации, что ухудшает положение работника по сравнению с условиями при увольнении по сокращению штатов и позволяет требовать признания такого соглашения недействительным. В последующем крайне сложно восстановить нарушенные права, так как не возможно доказать, что его заставили подписать заявление.

Хотелось бы и остановиться и на вопросах невыплаты заработной платы, которая на 1 августа 2017 года в республике составила 1 млн.рублей, в РФ 3,5 млрд. рублей. Вместе с тем, реальная задолженность превышает в разы данные официальной статистики, особенно в обрабатывающих производствах, сельском хозяйстве и строительстве. Это прежде всего, связано с тем, что статнаблюдению подлежат только крупные и средние предприятия.

В случае введения процедуры банкротства, восстановление прав работников на оплату труда приобретает ещё большую остроту. В России более 30% задолженности по заработной плате приходится на организации, признанные банкротами.

Не менее актуальная тема в области защиты прав человека - социальная реабилитация лиц с ограниченными возможностями здоровья. В Республике Башкортостан проживает около 300 тыс. официально признанных инвалидами граждан.

На сегодняшний день внимание общества и органов власти, как никогда ранее, направлено в сторону поддержки этой категории людей: приняты программы, призванные стирать границы, отделяющие инвалидов от полноценной жизни в обществе, выплачиваются различные пособия.

Для достижения целей, связанных с социальной реабилитацией, интеграцией и занятостью инвалидов необходимо обеспечить направленность работодателя на подбор персонала из числа трудоспособных инвалидов, которая будет формироваться за счет всестороннего раскрытия их профессионального потенциала, экономически привлекательных перспектив его работы и социальной значимости проводимых изменений.

Основными причинами нарушения трудовых прав граждан являются недостаточный уровень знаний трудового законодательства как у работников, так и у работодателей, неумение работников самостоятельно реализовывать свои права и обязанности, предусмотренные ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации.

В завершении своего выступления хотелось бы отметить, что для большинства работодателей трудовой спор с работником не влечет сколько-нибудь весомых материальных и иных потерь. С них в пользу работников не взыскиваются значимые суммы компенсаций морального вреда, отсутствуют иные формы компенсаций, помимо присуждения реально утраченного заработка. Действующие штрафные санкции, предусмотренные за невыплату заработной платы, явно несоразмерны ущербу, наносимому в этом случае работнику.

В целях устранения нарушений в регулировании трудовых отношений необходимо на постоянной основе вести разъяснительную работу с населением и работодателями, продолжить работу межведомственных рабочих групп по легализации трудовых отношений, усилить ответственность работодателей за допускаемые нарушения и т.д.

Необходимо отметить, что руководством нашей республики проводится многоплановая работа по улучшению инвестиционной привлекательности, по созданию новых рабочих мест, повышению реальной заработной платы, усилению социальной ответственности работодателей перед трудовыми коллективами, что в целом позволяет повысить уровень обеспечения трудовых прав граждан.

В достижении этих целей неоценима роль профсоюзных объединений и организаций и их деятельность, направленная на недопущение нарушений законодательства о труде и восстановление прав граждан.

Уполномоченный по правам человека
в Республике Башкортостан
Р.Ф. Каюмов

4. Практика и проблемы нелегальной занятости с позиции представителей работодателя

Среди прочих насущных задач в области реформирования трудовых отношений в нашей стране авторы принятого 21 декабря 2001 года и вступившего в силу с 1 февраля 2002 года Трудового кодекса Российской Федерации попытались решить задачу легализации трудовых отношений. Что имеется в виду?

С переходом к рыночной системе хозяйствования в конце 80-х – начале 90-х годов система социальной защиты населения в России начала разваливаться. Появились частные предприниматели, частные фирмы, единственной целью которых была прибыль. В условиях избытка рабочей силы, высвобождающейся с закрывающихся предприятий, наниматели предпочитают не оформлять трудовые отношения в соответствии с законодательством. Особо можно выделить категорию безработных, которые фактически не нуждаются в трудоустройстве, так как имеют доход от нелегальной занятости. Однако относить их к занятому населению не позволяет юридическое отсутствие трудовых отношений, а, следовательно, и официальных доходов. Следует отметить, что многие из них готовы легализовать доход, так как от этого зависит право на пользование социальными пособиями и пенсией.

Важно отметить, что, с одной стороны, нелегальная занятость смягчает напряженность на рынке труда, а, с другой стороны, длительное пребывание больших групп граждан, особенно молодого возраста, в области нерегулируемых нелегальных социально-трудовых отношений весьма опасно для общества. Эти граждане деградируют в профессиональном плане, им не оплачивают больничные листы, отпускные, не производят отчисления в пенсионные фонды. В конечном итоге у людей появляется чувство обездоленности, тревоги и, как следствие – неверие в будущее.

Первая попытка властей легализовать самозанятых граждан пока терпит неудачу. По данным Федеральной налоговой службы (ФНС) за первые три месяца действия нормы (2017 год) о двухлетних налоговых каникулах для репетиторов, нянь и домработниц подано лишь 40 уведомлений для получения ими статуса самозанятых. Не пользуется большой популярностью и ранее введенная альтернатива – патентная система налогообложения. В Москве в 2016 году было приобретено лишь 1,6 тыс. патентов на оказание этих видов услуг. По оценкам экспертов, 99% «домашних помощников» все еще трудятся в неформальном секторе.

Борис Титов, продвигающий свой вариант легализации, заявил, что «внедрение этого института на сегодняшний день фактически провалилось». По его словам, закон в том виде, в котором он был принят, не решает главной задачи – не способствует массовому выходу миллионов самозанятых из тени: «Под его действие попадают всего три профессии – в нашем варианте их было 45». Борис Титов обещает настаивать на своих предложениях, суть которых – регистрация самозанятых в «одном окне» в качестве ИП без образования юрлица и с единым платежом от 10 тыс. до 20 тыс. руб. в год.

Статус самозанятых пока законодательно не определен. Минюст в докладе, подготовленном по поручению Владимира Путина, определил самозанятых как граждан, самостоятельно и систематически зарабатывающих на оказании услуг и выполнении работ для физических лиц. Такой гражданин не должен быть

зарегистрирован в качестве индивидуального предпринимателя и не может иметь наемных работников. Войдут ли эти формулировки в закон, пока неясно. Минфин же настаивает, что вопросы налогообложения самозанятых после 2018 года можно будет решать только после точного определения их статуса.

Юридическая наука и практика в нашей стране, как в период существования советских КЗоТов, так и после принятия Трудового кодекса, всегда четко подразделяла два типа договоров, функционирующих в области частного права: гражданско-правовые и трудовые договоры. Если гражданские договоры регулируются гражданским правом, то трудовые договоры регулируются специальной отраслью права – трудовым правом. Трудовое право в отличие от гражданского права, имеет социальную направленность, она имеет своей главной целью – социальную защиту лиц наемного труда. И как раз именно для этого существует трудовой договор и в целом вся система трудовых отношений и трудового законодательства.

Когда же работодатели заключают с работником гражданско-правовой договор, при этом имея своей целью регулирование трудовых отношений (например, договор подряда, возмездного оказания услуг и пр.), на таких работников автоматически не распространяется трудовое законодательство, соответственно и не распространяются все те гарантии и компенсации, которые оно предоставляет.

Стоит отметить, что не оформление с работодателем трудовых отношений влечет за собой огромное множество негативных последствий, как для работника, так и для работодателя.

Во-первых, работник остается без всех социальных гарантий, предоставляемых ему трудовым законодательством и законодательством о социальном обеспечении.

Так, очень часто работодатели не выплачивают заработную плату в течение нескольких месяцев, а затем разрывают с работником трудовые отношения, так и оставляя работника ни с чем. Доказать факт трудовых отношений в суде очень сложно, т.к. для этого требуются свидетельские показания, однако, далеко не всегда действующие работники организации соглашаются дать показания на суде против собственного работодателя.

Официально не оформляя трудовые отношения с работником, работодатель обрекает его на полуголодное существование в старости, т.к. работодатель не перечисляет соответствующие суммы в Пенсионный фонд, из которых в будущем должна была бы формироваться трудовая пенсия. В таком случае при выходе на пенсию, работник будет получать только базовую часть трудовой пенсии, что, безусловно, не совместимо с принципами достойного человеческого существования. Работник также не защищен от травматизма и профессиональных заболеваний, т.к. он исключается из сферы действия Закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Работая в условиях официально не оформленных трудовых отношений, работник ущемляется во множестве социальных правах. В частности, у такого работника не идет трудовой стаж, в том числе льготный трудовой стаж, который необходим для ряда категорий работников для досрочного получения трудовой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

Также работник лишается гарантированного минимального размера оплаты труда: работодатель может платить столько, сколько он захочет.

Также многие российские граждане сталкивались с ситуацией, когда при приеме на работу работодатель и не вспоминает о существовании трудовой книжки, предлагая ограничиться подписанием трудового договора. Подчас директора не знают законов и не придают значения этой формальности. Весьма часто приходится слышать распространенное мнение о том, что трудовая книжка – пережиток советского застойного прошлого и разумнее всего было бы её «взять да отменить».

Необходимо отметить, что при любом варианте «серых трудовых отношений» и, как следствие, выплаты зарплаты «в конверте» возникает проблема следующего рода: с одной стороны работнику платят, как правило, достаточно большую заработную плату, при этом с нее не уплачиваются налоги, различные взносы в фонды обязательного социального страхования, т.е. фактически у работника «в кармане» должно оставаться больше денег. Однако работник, работая в условиях «серой схемы трудовых отношений», остается полностью незащищенным в своих взаимоотношениях с работодателем; он не в состоянии отстоять и защитить свои права и законные интересы в том случае, когда их нарушает или иным образом ущемляет администрация предприятия.

Действующий Трудовой кодекс осуществил попытку решения проблемы легализации трудовых отношений. Так, в абзаце 3 статьи 11 Трудового кодекса закреплено, что «В тех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства». Однако, очевидно, что далеко не каждый работник (особенно тот, у которого достаточно большая заработная плата) будет судиться с собственным работодателем по поводу легализации своих трудовых отношений. К сожалению, большинство работников стараются не задумываться о будущем, о завтрашнем дне, о том, какая у них будет пенсия, и будут ли они ее вообще получать.

Однако бывают случаи, и их абсолютное большинство, когда работодатели предпочитают вообще не заключать с работниками никакого договора: ни гражданско-правового, ни трудового. Теоретически с такими грубыми и явными нарушениями трудового законодательства призвано бороться государство в лице его органов: прокуратуры, трудинспекции, судов. Однако на практике это происходит очень редко.

Вызывает вопросы и денежно-налоговая составляющая трудовых отношений. Записав в контракт полную сумму вознаграждения, предприятие автоматически обязана заплатить единый социальный налог в размере 13%. И работодатель начинает думать: вычесть эти деньги из зарплаты сотрудника или записать на собственные убытки? При стольких трудностях вменяемый руководитель вряд ли пойдет на полную легализацию трудовых отношений, а значит, кодекс останется на бумаге, а зарплата - в конверте.

Таким образом, проблема нелегальных трудовых отношений, серых зарплат «в конвертах» представляет для нашей страны колоссальную проблему. Эта проблема имеет множество аспектов и сторон. Породили ее множество самых различных причин, условий и факторов (исторического, политического, социально-экономического, нравственно-культурного и иного характера). Главными из них являются переход России к новой системе хозяйствования, многообразию форм собственности, принципам свободы трудового договора, неурегулированность правом многих актуальных вопросов, бессистемность законодательства, а также повсеместное отсутствие либо недостаток хозяйственной и правовой культуры у всех

участников социально-трудовых отношений (как у государства и работодателей, так и у работников).

Однако не все так безнадежно. Уже сейчас среди «прогрессивных» слоев российского бизнеса все громче и громче раздаются голоса о необходимости легализовать трудовые отношения, покончить с зарплатами «в конвертах», тем самым вести цивилизованный бизнес, т.к. степень цивилизованности бизнеса во всем мире определяется не только отношением предпринимателя к своим партнерам по бизнесу и государству (прозрачность и легальность бизнеса, уплата налогов), но и тем, как он выполняет свои обязательства в социально-трудовой сфере перед работниками, т.е. степенью социальной ответственности бизнеса.

Социологические проблемы – проблемы общества. Предпринимательство – основа развития экономики, маркер состояния общества. Необходимо повышение ответственности как работника, так и работодателя.

Сегодня особое внимание уделяется легализации отношений. Молодежь не идет в бизнес, отсюда снижение экономики, необходим рост мотивации к труду. После разрушения системы социальных гарантий в Советском Союзе не создано новой. Мы должны видеть проблемы субъектов малого и среднего бизнеса. В настоящее время:

- отсутствует регулирование правовых взаимоотношений: государство – бизнес, бизнес – рабочий коллектив;
- низкая правовая грамотность населения и предпринимательства (речь о микро- и малом бизнесе – 96% проблем субъектов малого и среднего бизнеса);
- неустойчивая экономическая ситуация, снижение спроса;
- высокая стоимость денег;
- усложненная бухгалтерская отчетность;
- высокий уровень налогообложения.

Так, бизнес платит 45% ФЗП с учетом кредитов, уровня прибыли (высокий в СНГ), рентабельность для покрытия всех издержек должна быть 75%.

Высокий уровень издержек (75%) – налоги, кредиты, тарифы, различные выплаты (ЕГАИС, Платон, рост кадастровой стоимости и т. д.) делают бизнес низкорентабельным.

Плюс задолженности по государственным и муниципальным контрактам – около 2,3 млрд руб. не выплачено. Поэтому не выплачиваются вовремя заработная плата, налоги, кредиты, уголовное преследование, банкротство.

Большое количество заключенных ФКУ ИК-13, лишенных свободы на срок от 4 до 8,5 лет, получили наказание именно за неисполнение договорных обязательств, есть даже лишение свободы и на 5 лет.

В связи со сложной социально-экономической ситуацией предприниматели изыскивают резервы не в правовом поле и не отличаются социальной ответственностью – оплачивают зарплату по уровню минимальной заработной платы – 7,5 тыс. руб. (РФ - 7,8 тыс. руб.), остальное - в конвертах.

К общей ситуации можно добавить рост административного и уголовного давления, рост внеплановых проверок и необходимость ведения избыточной документации (должен быть только трудовой договор, регламентирующий взаимоотношения сторон и обязательства). Мы потеряли примерно 10 тысяч предпринимателей (ушли «в тень»).

Для результативной деятельности субъектов малого и среднего предпринима-

тельства должна быть простая, как дважды два, система налогообложения и минимальная отчетность.

У государства существует серьезная проблема – легализация самозанятых граждан.

Уполномоченный при президенте России по правам предпринимателей Борис Титов, когда говорил о том, как сделать малый бизнес легальным, заявил, что «для решения проблемы к ней необходимо подходить комплексно. Прежде всего, нужно на деле, а не на словах ввести институт «самозанятых»… Вместо 45 видов деятельности для самозанятых отвели всего три, а их регулирование почти ничем не отличается от регулирования ИП. Неудивительно, что реформа потерпела полный крах… Надо реализовать эту реформу по нашему варианту – дать самозанятым простое и удобное регулирование: регистрация в одном окне, исчерпывающий платеж по патенту (без регистрации и отчетности перед соцфондами), автоматическое снятие с регистрации по окончании патента, запрет на проверки. И, конечно же, увеличить до 45 профессий список видов деятельности для самозанятых.». Более 130 предложений по 40 направлениям деятельности внесено в доклад Бориса Титова Президенту РФ Путину В. В.

Для упрощения системы ведения бизнеса необходимо:

- реформирование контрольно-надзорной деятельности;
- упрощение процедуры налогообложения, фиксированная ставка (УСН, патент) – 15-6%;
- обеспечить доступность финансовых средств, снижение ставки рефинансирования (дешевые финансовые средства в Японии – 1%, Европе – 1-2%, при этом в РФ – 17-20%);
- создание понятных, ясных условий для развития бизнеса – выгодно, безопасно, комфортно.
- снизить административное и уголовное давление;
- создание системы ответственности со стороны государства при заключении госзаказов;
- повышение уровня заработной платы (в настоящее время – менее прожиточного уровня).

Уполномоченный по защите прав
предпринимателей в Республике Башкортостан
Р.В. Гибадуллин

5. Работа органов прокуратуры по легализации заработной платы

В настоящее время вопросы защиты трудовых прав граждан являются наиболее актуальными в поле прокурорской деятельности. От состояния законности в этой сфере напрямую зависит благосостояние людей, и данное обстоятельство возлагает на нас весомую долю ответственности за их судьбы.

Современные экономические реалии диктуют свои правила – спад потребительского спроса, рост конкуренции, нехватка оборотных средств, удорожание производственных процессов оказывают негативное воздействие на рынок труда, состоятельность работодателей, на их способность обеспечить своих работников достойной и своевременной оплатой труда.

В свете таких изменений работодателям просто невыгодно официально оформлять трудовые отношения с работниками по причине возникновения нежелательных для них обязательств, в том числе влекущих значительные ежемесячные денежные затраты.

Кроме того, уклонение от официального трудоустройства работников предполагает выдачу работодателями заработной платы исключительно «в конвертах», что приводит к потере массы страховых взносов и налоговых отчислений. Аналогичным образом на собираемость обязательных платежей влияет использование «серых» схем оплаты труда работников, с которыми заключены трудовые договоры. Установить такие факты крайне затруднительно в связи с отсутствием документальных следов.

Обход налогообложения и не заключение трудовых договоров лишает граждан права на обеспечение соответствующим социальным пакетом (начисление пенсии, оплата больничных и пособий, отпуска и т.д.), приводит к потере трудового стажа, создает почву для игнорирования работодателями законодательства об охране труда.

К нам поступает большое количество обращений граждан, которые жалуются на невыплату работодателями заработной платы, и нередко проводимые по ним проверки показывают, что трудовые отношения с такими работниками не оформлены. Доказать наличие обязательств по оплате труда с такими исходными данными гораздо сложнее ввиду необходимости сбора дополнительных доказательств для подтверждения факта осуществления неоформленными работниками трудовой деятельности, которых зачастую просто нет.

В то же время потребность в деньгах толкает людей соглашаться с такими условиями труда, работодатели либо не оставляют им выбора, либо обещают заключить трудовой договор, но получив выгоду от работы и не заплатив работникам, выгоняют их. Успешность этой схемы усугубляется незнанием граждан своих основных прав в сфере трудовых правоотношений, неоправданными надеждами на то, что их не обманут.

В нашей практике мы постоянно сталкиваемся с подобными случаями и стараемся помочь гражданам в тех ситуациях, когда можем доказать незаконность действий работодателей.

Надзорная деятельность в сфере легализации трудовых отношений осуществляется в тесном взаимодействии со всеми заинтересованными ведомствами. Аппарат прокуратуры республики на постоянной основе сотрудничает в данном направлении с Министерством труда и социальной защиты населения РБ, на местах территориальные прокуроры наладили совместную работу с органами местного

самоуправления.

Нарушения трудового законодательства, связанные с теневой занятостью, достаточно распространены. За 9 месяцев 2017 года нами выявлено более 300 фактов не оформления трудовых отношений. В целях восстановления трудовых прав граждан принимаются классические методы реагирования.

По-прежнему эффективным способом воздействия на недобросовестных работодателей остается привлечение их к административной ответственности, предусмотренной ч. 4 ст. 5.27 в новой редакции КоАП РФ. В текущем году органами прокуратуры республики возбуждено 220 административных дел данной категории, в настоящее время большая их часть рассмотрена к административной ответственности привлечено 167 лиц. Наряду с данной мерой в адрес работодателей в обязательном порядке вносятся представления, исполнение которых подразумевает заключение с работниками трудовых договоров. По итогам рассмотрения в дисциплинарном порядке наказано 95 лиц.

К примеру, в Аургазинком районе 7 работодателей привлекали к трудовой деятельности граждан без надлежащего оформления возникших правоотношений, вознаграждение за выполненные работы выплачивались работникам «в конвертах», НДФЛ за них не уплачивался. В целях пресечения незаконной деятельности и восстановления трудовых прав граждан прокуратурой района в адреса руководителей данных организаций внесены представления, по итогам их рассмотрения трудовые договоры с работниками заключены. По материалам прокуратуры 7 лиц привлечены к административной ответственности по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ.

Некоторые организации практикуют заключение с работниками гражданско-правовых договоров при фактическом допущении их к трудовой деятельности, а равно иные грубые нарушения трудового законодательства.

Так, прокуратурой Демского района г. Уфы проверена деятельность ООО «КСМ», вскрыты факты заключения работодателем договоров гражданско-правового характера с гражданами при фактическом возникновении трудовых отношений между сторонами. Кроме того, в имеющиеся трудовые договоры с работниками общество не включило условия, обязательные для рабочих мест с вредными условиями труда - о праве сотрудников на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенную оплату труда, получение молока или других равноценных продуктов. Предприятие также допускало задержку заработной платы.

По итогам надзорных мероприятий по инициативе прокуратуры района директор организации привлечен к административной ответственности по ч.ч. 1,4, 6 КоАП РФ. По итогам рассмотрения внесенного представления нарушения устранены.

В целях установления факта возникновения между гражданами работодателями трудовых отношений также принимаются меры гражданско-правового характера. За истекший период 2017 года прокурорами в суд направлено 54 иска.

К примеру, прокуратура Ленинского района г. Уфы обратилась в суд с такими заявлениями в интересах 8 граждан к ООО «Кофе Лайт», 000 «НПК «ЭлПром». В настоящее время 3 иска рассмотрено, наличие трудовых отношений с организациями доказано.

Нередко мы выявляем случаи, когда граждан допускают к выполнению трудовых функций неуполномоченные на то должностные лица хозяйствующих субъектов, что также можно квалифицировать как теневую занятость. За совершение

такого рода нарушений по ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ в текущем году к административной ответственности по нашей инициативе привлечено 21 лицо.

Благодаря принятым органами прокуратуры республики мерам за 9 месяцев текущего года оформлены трудовые отношения с более чем 200 гражданами. Данный показатель с учетом актов реагирования, находящихся сейчас на рассмотрении, к концу года должен увеличиться.

В завершение хотел бы подчеркнуть, что борьба с теневой занятостью должна носить комплексный характер. Здесь важна работа по доведению до сведения граждан основных положений трудового законодательства, разъяснению им способов защиты нарушенных прав, оздоровлению ситуации в сфере занятости населения, увеличению банка вакансий, созданию качественных рабочих мест. Функция надзорных и контролирующих органов, как правило, призвана бороться уже с последствиями неправомерной деятельности, однако работа нашего ведомства имеет не только карательную направленность, но и профилактическую с целью предотвращения грубых нарушений.

Прокурорский надзор за исполнением законодательства в рассматриваемой сфере нацелен, прежде всего, на реальное восстановление трудовых прав граждан, от чего во многом зависит их благосостояние и социальное благополучие.

Начальник отдела по надзору за соблюдением прав и свобод граждан прокуратуры РБ
Д.В. Коровкин

6. Роль Государственной инспекции труда в Республике Башкортостан в восстановлении нарушенных прав работников

Работа по снижению неформальной занятости является одним из приоритетных направлений в деятельности ГИТ в РБ наряду с такими направлениями как снижение производственного травматизма и погашение задолженности по заработной плате в республике.

В целом работа в республике по легализации трудовых отношений поставлена на должном уровне: контрольный показатель, установленный для республики чуть более 25 тысяч граждан, выполнен более чем на 90%.

По данным ГИТ в РБ за истекший период 267 работодателей привлечены к административной ответственности в виде штрафов на общую сумму более 2,5 млн. руб., силами инспекции легализовано более 450 граждан.

Однако фактически ситуация с решением данной проблемы далека от идеальной. Например, в г.Уфе силами межведомственной комиссии легализовано около 8 тыс. граждан, в то же время к административной ответственности привлечено всего 60 работодателей; в г.Белорецк и Белорецком районе легализовано более 600 граждан, к ответственности за неоформление трудовых отношений привлечен всего 1 работодатель.

Ни в коем случае не хочу, чтобы у присутствующих здесь сложилось впечатление, что для инспекции главное – штраф. Но мы твердо убеждены, что за данные факты работодатель должен нести ответственность.

Зачастую основанием для выявления неформальной занятости служат весьма печальные основания.

К примеру, в мае нашу республику шокировало страшное известие о пропаже 9 летней девочке в г.Белорецк Яны Перчаткиной. К сожалению, ребенок погиб. И в рамках расследования следователи установили, что преступник работал на лесопилке у некого предпринимателя в г.Белорецк. Разумеется без какого-либо оформления, более того предприниматель пояснил, что у него все так работают. О проводимой в районе работе по снижению неформальной занятости он не слышал.

Также печальным основанием для выявления ненадлежащего оформления трудовых отношений послужил несчастный случай со смертельным исходом, происшедший в г.Уфа в ООО «Эльсер». В ходе расследования установлено, что в организации со всеми работниками заключены договоры ГПХ, фактически регулирующие трудовые отношения. По результатам принятых мер с работниками оформлены трудовые договоры, работодатель привлечен к административной ответственности в виде штрафа в сумме более 400 тыс. руб.

Таких примеров множество, как один из них – трудовые отношения в детских лагерях.

Вместе с тем, работники должны помнить, что обязанность по уплате налога на доходы физических лиц лежит на самих гражданах, и тот факт, что работодатель по каким-то причинам его не перечислил, не освобождает работников от ответственности. Работник, получивший доход, с которого не был удержан и перечислен работодателем налог, обязан самостоятельно в срок до 30 апреля следующего года задекларировать такой доход по месту своего жительства и до 15 июля самостоятельно уплатить его. В противном случае он может быть привлечен к ответственности, предусмотренной

пунктом 1 статьи 119 Налогового кодекса Российской Федерации, – штрафу в размере 5% от неуплаченной суммы налога, подлежащей уплате (доплате) на оснований этой декларации, за каждый полный или неполный месяц со дня, установленного для ее предоставления, но не более 30% указанной суммы и не менее 1 тыс. рублей, а также к уголовной ответственности – от штрафа в размере 100 тыс. рублей до лишения свободы на срок до 3-х лет.

Заместитель руководителя Государственной инспекции труда - заместитель главного государственного инспектора труда в Республике Башкортостан
О.В. Ванскова

7. Практика работы налоговых органов Республики Башкортостан по выявлению нелегальной заработной платы

Территориальные органы ФНС России по Республике Башкортостан в рамках своей компетенции проводят контрольно-аналитические мероприятия по сопоставлению показателей налоговых расчетов по форме № 6-НДФЛ, расчетов по страховым взносам, иной налоговой и бухгалтерской отчетности, направленные на выявление фактов занижения или сокрытия объектов налогообложения в виде заработной платы. При этом используется информация из внешних источников, в частности, объявления о вакансиях с указанием размеров заработной платы, а также из обращений граждан.

В случае выявления расхождений проводятся мероприятия по понуждению к добровольному представлению уточненных расчетов и обеспечению полной уплаты НДФЛ и страховых взносов. При выявлении нарушений законодательства о налогах и сборах в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации составляются акты налоговых проверок и принимаются меры по принудительному взысканию налога и страховых взносов, пени и штрафов.

При отсутствии достаточных доказательств налоговых правонарушений налоговые органы принимают меры для обеспечения поступлений по НДФЛ и страховых взносов в рамках работы межведомственных комиссий по вопросам легализации при администрациях муниципальных районов и городских округов.

В частности, на заседаниях комиссий заслушиваются работодатели:

- с оплатой труда ниже, чем в среднем по отрасли их деятельности;

- осуществляющие финансово – хозяйственную деятельность, но якобы «не выплачивающие» заработную плату;

- выплачивающие заработную плату в конвертах (по сообщениям граждан).

В настоящее время повышение уровня заработной платы, создание условий для своевременной ее выплаты, легализация теневой занятости и скрытых форм оплаты труда остается одной из основных задач в сфере социально-правовых отношений. Проблема заключается в том, что значительное число организаций малого и среднего бизнеса, не желая уплачивать налоги с фонда оплаты труда в полном объеме, часть зарплаты выплачивают официально, а другую, как правило, большую ее часть, выплачивают, не отражая в бухгалтерских документах. В результате бюджет России и внебюджетные фонды недополучают в виде налогов и сборов существенные суммы.

Так, в I полугодии 2017 года в налоговых органах находилось на контроле 2 080 работодателей, выплачивавших заработную плату ниже среднего уровня по основному виду экономической деятельности, что на 21% больше по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года (1719 работодателей).

Кроме того, территориальными органами ФНС России по Республике Башкортостан проводятся мероприятия по выполнению Плана мероприятий по легализации трудовых отношений, снижению неформальной занятости, повышению собираемости страховых взносов во внебюджетные фонды за счет снижения неформальной занятости в Республике Башкортостан на 2015 - 2017 годы, утвержденного постановлением Правительства Республики Башкортостан от 20.03.2015 № 84, в рамках работы комиссий по легализации объектов налогообложения.

Всего по итогам I полугодия 2017 года на заседаниях комиссий заслушано 1742 работодателя, имеющих признаки выплаты заработной платы «в конвертах». В

результате легализовали заработную плату 1193 работодателя, или 68,5% заслушанных, дополнительно поступил НДФЛ на общую сумму 13,8 млн. рублей, что на 17% превысило результаты аналогичного периода 2016 года.

Работодатели, не принимающие мер по результатам контрольной деятельности налоговых органов, и продолжающие выплачивать заработную плату ниже, чем в среднем по отрасли, приглашаются на заседания межведомственных комиссий при администрациях муниципальных районов и городских округов. На 01.07.2017 на заседаниях межведомственных комиссий было заслушано 1194 организаций, из них 832 (69,7%) повысили оплату труда (на 01.07.2016 было заслушано 716 работодателей, из них повысили 519 или 72,5%). Дополнительные поступления по НДФЛ в бюджетную систему составили 10,9 млн. рублей (79,6% от результата работы комиссий на всех уровнях).

Поскольку в текущем году функции администрирования страховых взносов были переданы в налоговые органы, то перечень объектов легализации базы по страховым взносам расширился. В результате работы комиссий за первое полугодие 2017 года было обеспечено дополнительное поступление страховых взносов на общую сумму 296,9 млн. рублей, в том числе на обязательное пенсионное страхование – 189,9 млн. рублей, на социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством – 46,6 млн. рублей.

В настоящее время ФНС России поручила проводить мероприятия по легализации заработной платы и базы начислений страховых взносов исключительно в рамках межведомственных комиссий при администрациях муниципальных образований.

Начальник отдела камерального контроля № 3 УФНС, советник государственной гражданской службы 3 класса, к.э.н. А.Г. Кузьмина

8. Организация работы органа местного самоуправления ГО г. Уфа РБ в части выявления неформальной занятости населения

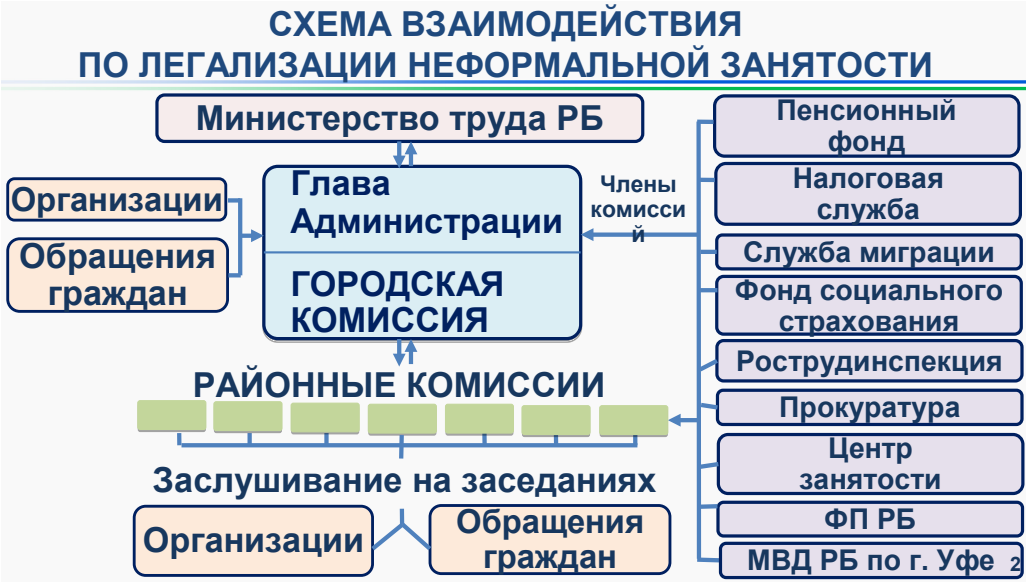
Несмотря на то, что вопросом неформальной занятости мы занимаемся уже четвертый год, он не теряет своей актуальности. Поскольку касается не только социальной защищенности граждан, но и несет угрозу экономическому благополучию страны в целом.

Поэтому заинтересованность в этом вопросе проявляют все стороны социального партнерства: органы власти, контроля, надзора, трудящееся население. Не менее заинтересованы в легальной занятости работников и законопослушные работодатели, поскольку скрытое предпринимательство порождает нездоровую конкуренцию.

Экономическая и социальная стабильность – это основные приоритеты в работе органов местного самоуправления. Поэтому с первых же дней Администрация города и районов г.Уфы включились в работу по выявлению неформально занятых граждан и сокрытию налогов в бюджет и внебюджетные фонды.

Однако, муниципалитеты законодательно не наделены должными полномочиями. Поэтому работа, как уже отмечалось в выступлении Юрия Михайловича, ведется в тесном взаимодействии с полномочными органами.

Схема 1



Наибольшая часть работы муниципалитетами проводится в рамках комиссий, с участием налогового органа и внебюджетных фондов, а также территориального органа Минтруда и профсоюзов.

Схема 2



Взаимодействие с прокуратурой и Рострудинспекцией ведется в основном в рамках выездных рейдов.

Работа комиссий ведется по пяти основным направлениям:

1. Заслушиваем работодателей, сдающих нулевые отчеты в пенсионный фонд, но при этом ведущие деятельность, а также тех, кто не представляет отчетность.
2. Рассматриваем организации, заключающие договоры гражданско-правового характера, и выявляем среди них факты подмены трудовых отношений гражданскими.
3. Контролируем порядок оформления работников, трудоустроенных через центры занятости.
4. Отслеживаем заключение трудовых договоров по вновь созданным рабочим местам, в том числе по временным рабочим местам.
5. Контролируем порядок оформления иностранных работников.

Схема 5



Значительное влияние уделяется органом местного самоуправления **профилактической работе** через городские СМИ, телевидение, на официальном сайте, рекламных площадях, а также в рамках разъяснительной работы на семинарах-совещаниях, личном приеме и по телефону.

Схема 6



Так в городских газетах, журналах и в новостных выпусках на телеканале «Вся Уфа» размещено 86 материалов по данной тематике.

На официальном сайте Администрации ГО город Уфа размещено порядка 289 материалов.

Кроме того, в феврале и марте этого года к освещению выездных проверок с участием прокуратуры, Администрации и Минтруда были привлечены городские и республиканские СМИ: «Вечерняя Уфа», «Уфимские ведомости», «Киске Өфө», телекомпания «Вся Уфа», телеканалы «БСТ», «Россия 1 – Вести. Башкортостан», «UTV».

Отдельно хотелось бы обратить внимание собравшихся на тему правового воспитания молодежи. *Это наше будущее, и мы должны вырастить социально-ответственных работодателей и сознательных работников.* В Уфе треть трудовых ресурсов – это молодежь, поэтому акцент в профилактической работе направлен в большей степени на эту часть населения.

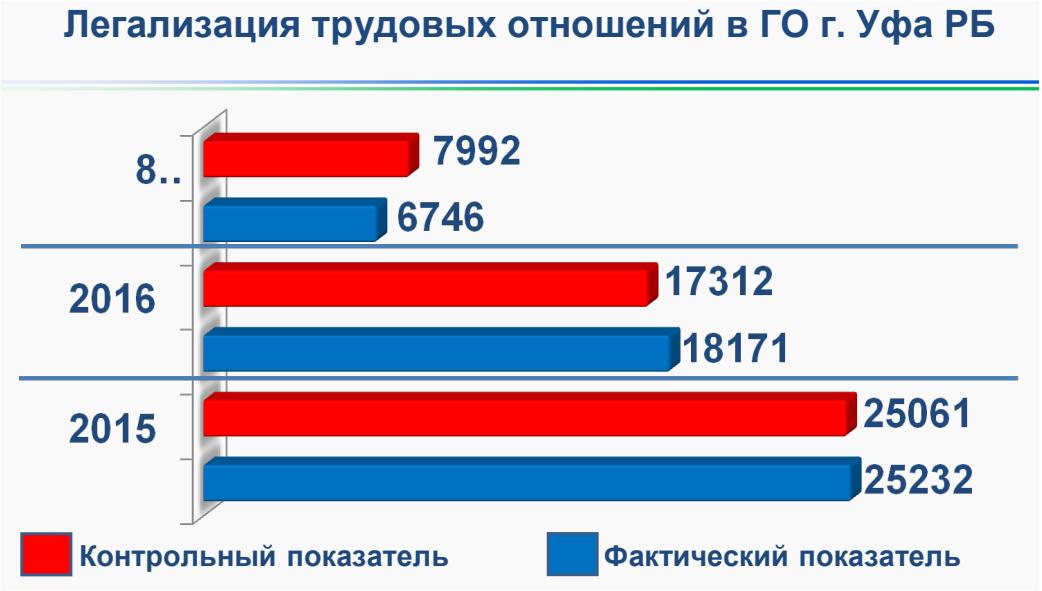
Данной работой занимается Совет трудящейся молодежи города, а также Центр содействия занятости молодежи г.Уфы.

Ими разработаны информационно-методические материалы и проводятся постоянные юридические консультации несовершеннолетних.

В прошлом году было проведено 153 тематические встречи для 5 тысяч учащихся школ и учебных заведений профессионального образования.

В результате совместной работы всех органов власти и контрольно-надзорных органов в городском округе было заключено за 2015 и 2016 годы более 43 тысяч трудовых договоров, что выше контрольного показателя установленного Минтрудом (25061 договор – 2015г., 17312 – 2016г., 7992 – 2017г.).

Диаграмма 1



В текущем году за 8 месяцев контрольный показатель выполнен уже на 85%. Это еще почти 7 тысяч трудовых договоров.

Рис. 1



Результатом нашей работы являются и дополнительные отчисления в бюджет и внебюджетные фонды. Не буду повторяться, эти цифры названы в выступлении замминистра труда.

Диаграмма 2



Остановлюсь на определенных проблемах, возникающих в нашей работе.

Во-первых, у комиссий Администрации возникают сложности в получении от организаций информации о трудоустроенных гражданах.

Одни работодатели отказывают в предоставлении информации, ссылаясь на нарушение Закона «О персональных данных».

Другие представляют неточную либо неполную информацию, при этом муниципалитет не имеет возможности проверить достоверность данных сведений.

Кроме того, по окончании отчетного периода пенсионным фондом проводится сверка представленных реестров легализованных трудовых договоров. Причем проводится эта сверка автоматизировано, а значит, зависит от настроек программного обеспечения.

В результате, та колоссальная работа с работодателями, которую еженедельно проводят наши комиссии, после сверки с Пенсионным фондом оценивается на более низком уровне.

Недостаточное качество сверки неоднократно обсуждалось как на рабочей группе в Администрации города с участием заинтересованных органов, так и на уровне Мин-

труда и Правительства. Были выявлены технические и организационные нюансы. Отдельные технические моменты устранены. С целью избежания сложностей со сверкой ФИО работника и наименования работодателя, нами было предложено упрощение сверки с Пенсионным фондом, только по ИНН работодателя и СНИЛС работника (либо, при отсутствии СНИЛС, по дате рождения). Однако, наши предложения не были приняты.

Хотелось бы отметить и вновь возникшие сложности в работе. Они связаны с новой формой отчетности Минтруда России в части легализации предпринимательской деятельности. Причем одновременно нам предлагается выявлять и неформальную занятость у данных предпринимателей. На данный момент никаких поручений и разъяснений по организации данной работы не поступало. При этом к нам предъявляются требования по заполнению данной отчетности, и соответственно, ведению работы легализации хозяйствующих субъектов.

Нелегальное предпринимательство имеет место в двух случаях:

1) осуществление деятельности без регистрации юридического лица либо индивидуального предпринимателя;

2) осуществление деятельности без лицензии.

Полномочиями по выявлению предпринимательской деятельности без регистрации наделена налоговая служба. По выявлению деятельности без лицензии – у соответствующих лицензирующих органов. Выявление данных видов нелегальной деятельности в рамках комиссий Администраций не возможно. Для этого необходимы выездные комиссионные мероприятия полномочных органов.

Кроме того, даже выявив нелегального предпринимателя, сложно собрать те сведения, которые требуются для отчетов и дальнейшей сверки (*Фамилия, имя, отчество индивидуального предпринимателя, главы крестьянского (фермерского) хозяйства, СНИЛС, ИНН, ОГРН ИП, дату регистрации ИП, КФХ*).

Предлагаю:

1. Выработать совместные мероприятия по выявлению нелегальной деятельности хозяйствующих субъектов.

2. Необходимо ужесточение мер ответственности недобросовестных предпринимателей.

3. В качестве действенной меры со стороны трехсторонней комиссии предлагаю включить механизм общественного порицания. И напротив, повысить рейтинг законопослушных предпринимателей. Для этого предлагаю республиканскому объединению работодателей на сайте и в социальной сети создать страничку «Лучшие предприниматели города», где жителям Уфы будет предоставлена возможность размещать свои отзывы о предприятиях и предпринимателях, информацию об их достижениях, а также сформировать Реестр общественного доверия предпринимателям Уфы.

Необходимо прививать нашим работодателям чувство социальной ответственности перед государством, обществом, а также понимание, что благополучие их бизнеса возможно только в сильном, развитом государстве, а также в обществе, уверенном в своем стабильном и благополучном будущем.

Начальник отдела трудовых и социальных отношений управления кадрового обеспечения и муниципальной службы Администрации ГО г. Уфа РБ Г.М. Байкучкарова

9. Гарантии занятости в сфере труда

14 августа 2017 г. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) представил данные мониторингового исследования, посвященного изучению проблем, которые россияне считают наиболее значимыми в масштабах страны (Пресс-выпуск № 3440 ВЦИОМ). ТОП-10 составили следующие проблемы:

1. Низкие зарплаты, низкий уровень жизни – 24
2. Экономика (экономический кризис, бюджет пустой, бездарная экономическая политика) - 21
3. Социальная политика - 18
4. Здравоохранение - 17
5. Безработица - 14
6. Проблемы в сфере образования - 2
7. Низкие пенсии, пенсионная реформа - 12
8. Высокая инфляция, рост цен - 10
9. Коррупция - 10
10. ЖКХ - 8

Если исходить из определения понятия (Словарь Русского языка) гарантия - это:

а) Обеспечение осуществления, исполнения чего-л.; поручительство.

б) Документ, подтверждающий такое поручительство, обязательство.

в) То, что подтверждает осуществление, исполнение чего-л.

Государственная гарантия – это обязательство государства перед гражданами или юридическими лицами, предполагающее предоставление материальных или нематериальных благ в соответствии с государственными стандартами и общепризнанными нормами международного права.

Гарантия занятости – это обязательство государства или иных участников социально-трудовых отношений, закрепленное в нормативно-правовых актах и договорах, предполагающее создание условий для обеспечения занятости гражданина.

Уровни гарантий занятости:

1. Государственные гарантии (федеральные, региональные, территориальные);
2. Негосударственные гарантии, закрепленные в актах социального партнерства и договорах (федеральные, региональные, территориальные, локальные, индивидуальные).

Виды гарантий занятости:

1. По субъекту (несовершеннолетние; инвалиды; молодежь; женщины и др.);
2. По отрасли (образование, здравоохранение, строительство, государственная служба и др.);
3. По направленности (предшествующие занятости; сопутствующее и др.);
4. По форме (материальные, нематериальные)

В соответствии с законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 29.07.2017) «О занятости населения в РФ» занятость – деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (далее – заработок).

Конституционные основы гарантий занятости

Статья 37 Конституция РФ:

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

2. Принудительный труд запрещен.

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Статья 40 Конституция РБ:

1. Труд свободен. Каждый в Республике Башкортостан имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, а также право на защиту от безработицы.

Особенности формирований гарантий занятости

1) Частичное применение в РФ, действующих Конвенциями МОТ по вопросам занятости:

- Конвенция № 159 Международной организации труда «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» (Женева, 20 июня 1983 года)
- Конвенция № 168 Международной организации труда «О содействии занятости и защите от безработицы» (Женева, 21 июня 1988 года)
- Конвенция № 181 Международной организации труда «О частных агентствах занятости» (Женева, 19 июня 1997 года)
- Конвенция № 149 Международной организации труда «О занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала» (Женева, 21 июня 1977 года)
- Конвенция № 151 Международной организации труда «О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе» (Женева, 27 июня 1978 года)
- Конвенция № 88 Международной организации труда «Об организации службы занятости» (Сан-Франциско, 9 июля 1948 года)
- Конвенции № 122 Международной организации труда «О политике в области занятости» (Женева, 9 июля 1964 года)

Многоуровневый характер закрепления государственных гарантий (федеральный, региональный) обеспечивается сложившейся законодательной базой: Трудовой Кодекс РФ; Закон РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»; ФЗ от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»; ФЗ от 21 декабря 1996 года № 159-ФЗ «О до-

полнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»; Закон РБ от 27 сентября 2012 года № 588-з «О содействии занятости населения в Республике Башкортостан»; Закон Республики Башкортостан от 17.12.2004 № 130-з «О социальной поддержке инвалидов в Республике Башкортостан»и др.).

Гражданам Российской Федерации гарантируются:

- свобода выбора рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труда;
- защита от безработицы;
- бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости;
- информирование о положении на рынке труда.

Безработным гражданам гарантируются:

- социальная поддержка;
- осуществление мер активной политики занятости населения, включая бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию по направлению органов службы занятости;
- бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования.

(ст.13. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 29.07.2017)»О занятости населения в Российской Федерации»).

Особенности формирования гарантий занятости:

● высокий уровень стандартизации и регламентации процедур направленных на обеспечение занятости:

Федеральные стандарты – 8 стандартов (Приказы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 ноября 2012 года № 524н; от 9 января 2013 года № 3н; от 9 января 2013 года № 4н; от 29 января 2013 года № 34н; от 11 февраля 2013 года № 52н; от 12 февраля 2013 года № 58н; от 23 августа 2013 года № 380н; от 24 декабря 2013 года № 773н);

Региональные регламенты – 12 (Приказы Минтруда РБ от 07.10.2014 № 439-о; от 19.06.2014 № 333-о; от 03.02.2015 № 095-о; от 08.07.2014 № 355-о; от 27.06.2014 № 340-о; от 14.04.2014 № 240-о; от 14.02.2014 № 070-о; от 03.12.2013 № 503-о; от 06.03.2014 № 132-о; от 14.11.2013 № 470-о; от 29.10.2013 № 430-о; от 21.10.2013 № 413-о).

Встречаются на практике регламенты применительно к муниципальному уровню (Ишимбайский район; Уфа, Стерлитамак и др.): Постановление главы Администрации муниципального района Ишимбайский район РБ от 29.11.2011 № 4109 «Об утверждении административных регламентов предоставления муниципальных услуг» (вместе с «Административным регламентом предоставления муниципальной услуги «Профилактика безнадзорности детей» МУ комитет по делам молодежи Администрации муниципального района Ишимбайский район», «Административным

регламентом предоставления муниципальной услуги «Предоставление помощи подросткам и молодежи в трудной жизненной ситуации, в том числе предоставление юридической консультации», «Административным регламентом предоставления муниципальной услуги «Содействие занятости молодежи» МУ комитет по делам молодежи Администрации муниципального района Ишимбайский район РБ»); Решение Совета городского округа г. Стерлитамак РБ от 26.06.2012 № 3-8/6з (ред. от 20.06.2017) «Об утверждении административных регламентов предоставления муниципальных услуг и исполнения муниципальных функций«; Постановление главы Администрации муниципального района Уфимский район РБ от 27.08.2012 № 1961 «Об утверждении административных регламентов по предоставлению муниципальных услуг Администрацией муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан».

В республике имелся опыт (характерный и для России) закрепления и реализации гарантий занятости на муниципальном уровне (Постановление главы Администрации городского округа г. Нефтекамск РБ от 20.11.2009 № 3229 «Об установлении предприятиям городского округа г. Нефтекамск квоты для приема граждан, особо нуждающихся в социальной защите, на 2010 год.

Кроме этого в п. 1.1 Социального кодекса ОАО «Лукойл», закреплено:

- при массовом высвобождении работников, Компания будет стремиться принимать все меры по максимально возможному трудоустройству высвобождаемых работников в организациях группы «Лукойл»;

- принимать меры по смягчению последствий делокализации производства для регионального рынка труда, включая финансирование переподготовки работников, создание новых рабочих мест;

- принимать участие в осуществлении программ переселения работников и их семей в другие регионы в случае закрытия производства в монопроизводственных поселениях, в том числе применяя механизмы корпоративного ипотечного кредитования для приобретения жилья. («Социальные гарантии в сфере занятости населения: понятие, признаки и классификация» Л.В. Серегина).

● Сохраняется тенденция закрепления гарантий на отраслевом уровне. Например: Отраслевое тарифное соглашение между Республиканской организацией Башкортостана Профсоюза строителей России, работодателями организаций строительного комплекса, проектно-изыскательских организаций и научно-исследовательских институтов, Государственным комитетом Республики Башкортостан по строительству и архитектуре на 2017 - 2019 годы, Отраслевое соглашение по организациям отрасли здравоохранения Республики Башкортостан на 2014 - 2017 гг., Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017 - 2019 годы.

П. 10. Отраслевого соглашения по организациям отрасли здравоохранения Республики Башкортостан на 2014-2017 годы «Обеспечение гарантии занятости, переподготовки и повышения квалификации кадров» содержит в себе следующие подпункты:

10.3.4. При ликвидации организации здравоохранения или сокращении штатной численности, специалистам сохраняются установленные им повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, срок действия которой истекает на момент их увольнения, в течение одного года со дня увольнения.

10.4.1. В случае истечения срока действия квалификационной категории у беременных, лиц, находящихся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 и 3-х лет, за этими педагогическими работниками сохраняется соответствующий повышающий коэффициент за квалификационную категорию в течение 3-х лет после выхода на работу.

10.4.2. Освобождаются от экспертной оценки продуктивности (результативности) профессиональной деятельности (открытые уроки, занятия, мероприятия) педагогические работники, аттестуемые во время нахождения в декретных отпусках, отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет. Аттестация этих работников осуществляется с учетом результатов их деятельности, полученных до ухода в указанные отпуска.

Раздел III. Отраслевое тарифное соглашение между Республиканской организацией Башкортостана профсоюза строителей России, работодателями организаций строительного комплекса, проектно-изыскательских организаций и научно-исследовательских институтов, государственным комитетом Республики Башкортостан по строительству и архитектуре на 2017-2019 годы «Гарантии занятости» содержит следующие обязательства сторон:

3.2. В целях защиты интересов республиканских подрядных организаций и товаропроизводителей при подведении подрядных торгов-конкурсов на выполнение работ, оказание услуг в строительстве за счет средств заказчиков-застройщиков, кроме объектов, финансируемых из бюджетов разных уровней, при прочих равных и сопоставимых предложениях республиканской и иностранной фирмы либо организации из других регионов содействовать приоритету республиканской организации.

При этом определить, что обязательным требованием к иностранным организациям либо организациям из других регионов - победителям вышеуказанных подрядных торгов является условие об обязательном заключении субподрядных договоров с республиканскими строительными организациями в размере не менее 30 процентов общей стоимости работ, предусмотренных контрактом.

3.4**.** Решение о закрытии или перепрофилировании учреждений начального профессионального образования по подготовке кадров для отрасли производить только после согласования со сторонами Соглашения.

В Отраслевом тарифном соглашении по жилищно-коммунальному хозяйству Республики Башкортостан на 2017-2019 годы закреплено:

5.2. Работодатели обеспечивают (ЖКХ):

5.2.5. Предоставление высвобождаемым работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

Проблемы реализации гарантий на практике

1) Отсутствие достаточного количества позитивных стимулов, обеспечивающих реализацию гарантий занятости со стороны потенциальных работодателей.

Например: проведение специализированных конкурсов по выявлению лучших практик обеспечения гарантий занятости в коллективных договорах и соглашениях, в том числе по разным категориям субъектов: ИП; малые предприятия; молодежные субъекты предпринимательства и т.д.

2) Проблемы восприятия ключевыми субъектами, в том числе наукой, таких терминов как занятость, гарантия занятости, трудовая занятость, легализация трудовых отношений, др.

Например: легализация трудовых отношений (государство не сможет осилить регистрацию и оценку всех гражданско-правовых договоров на предмет наличия здесь признаков трудовых отношений):

- (по договору подряда (ст. ст. 702, 703 ГК РФ);
- по договору на выполнение НИР (ст. 769 ГК РФ);
- по договору возмездного оказания услуг (ст. 779 ГК РФ) – особенно в таких отраслях как образование, проведение мероприятий досугового типа (детские праздники) и др.;
- по договору перевозки (ст. 785 ГК РФ);
- по договору транспортной экспедиции (ст. 801 ГК РФ).);
- иные договоры с участием граждан – особенно, не требующие лицензирования.

3) Неготовность значительной части потенциальных субъектов отношений по обеспечению занятости населения легализовывать их, так как излишний юридический фетишизм будет препятствовать сохранению творческих и предпринимательских начал (профессионалы своего дела; лица занятые в личных подсобных хозяйствах, промыслами, обслуживанием населения и т.д., в том числе в малых городах и селах).

Направления совершенствования

1) Проведение информационно-разьяснительной работы (среди молодежи; лиц оставшихся без попечения родителей; инвалидов) с помощью ресурсов НКО относительно механизмов реализации гарантий занятости для данных групп населения;

2) Изучение опыта нормативного закрепления гарантий занятости на примере других регионов; в отраслевом разрезе; на муниципальном (территориальном) уровне; локальном уровне;

3) Совершенствование работы по контролю за исполнением закрепленных в актах социального партнерства норм, направленных на обеспечение занятости;

4) Интеграция усилий НКО региона по контролю за реализацией прав граждан в сфере труда;

5) Рассмотрение вопроса о формировании по аналогии с уполномоченных по правам человека; ребенка; студентов – уполномоченного по правам трудящихся.

6) В целях сохранения гарантий занятости безработным гражданам необходимо рассмотрение вопроса о сужении спектра лиц, относимых законом о занятости к категории занятых (ст. 2), о конкретизации минимального дохода в месяц или иной учетный период по следующим категориям лиц:

- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
- выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам;
- являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

7) Внести изменение в ст.1 Закона о занятости РФ, изложив определение занятости в следующей редакции:

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных

и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, **им трудовой доход** (далее – заработок) в размере не ниже прожиточного минимума.

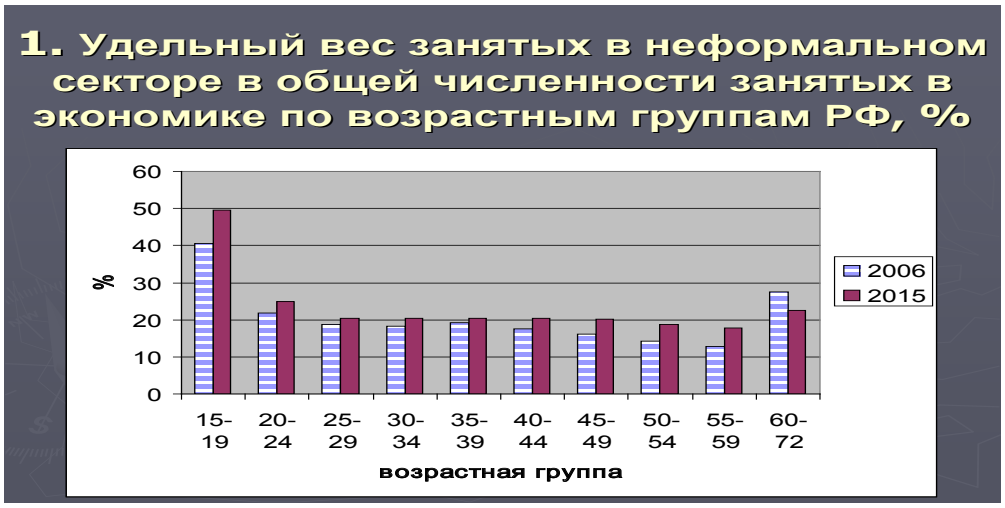
Д.соц.н, профессор кафедры экономической теории и социально-экономической политики Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан
Р.Р. Салахутдинова

Из выступления в республиканском профсоюзном женском форуме «Трудовое законодательство для женщин» 1 марта 2017 г.

10. Снижение неформальной занятости как направление социальной политики: гендерный аспект

Особенно интересным является вопрос: как в России и ее регионах организована работа по снижению неформальной занятости. Можно ли говорить о формировании самостоятельного направления социальной политики? Имеет ли смысл выделять подпрограмму, учитывающую гендерные особенности неформальной занятости?

Анализ ситуации на рынке труда свидетельствует, что наблюдается определенное увеличение удельного веса занятых в неформальном секторе среди молодежи в возрасте 15-19. Очевидно, что такое начало трудовой карьеры не может не накладывать отпечаток на дальнейшую трудовую судьбу.



Неформальную занятость «предпочитают» молодежь (16-24 года), старики (60-72 года). Особое опасение вызывает удельный вес девушек в возрасте (15-19) лет занятых в неформальном секторе. Полагаем, что рассмотрение данного явления в гендерном разрезе является достаточно перспективным направлением не только исследования, но и нашей с вами работы.

Анализ структуры занятых в неформальном секторе по уровню образования позволяет констатировать, что в этом секторе заняты прежде всего лица имеющие среднее профессиональное образование (45,4%) и среднее общее (30,1%), тогда как доля лиц имеющих высшее образование в целом незначительна (17 %).



Рассмотрение структуры занятых в гендерном разрезе свидетельствует, что по сравнению со средними показателями, доля женщин занятых в неформальном секторе, имеющих высшее образование и среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена несколько выше, чем у мужчин.

Значительную часть женщин и мужчин, занятых в неформальном секторе как основном виде занятости, составляет такие возрастные группы как (мужчины и женщины в возрасте 20-59 лет.

В качестве дополнительной занятости работу в неформальном секторе выбирают женщины и мужчины в возрасте 30-59 лет. Имеются некоторые тендерные различия.



Изучение структуры занятых по видам экономической деятельности свидетельствует, что наибольшее число занятых в неформальном секторе встречаются в таких секторах как: оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, изделий и предметов личного пользования (31,8); сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство (23,1), строительство (11,7%), что, несомненно, требует учета данной особенности при разработке соответствующих программ…

Д.соц.н, профессор кафедры экономической теории и социально-экономической политики Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан
Р.Р. Салахутдинова

Если Ваши права нарушены, обращайтесь:

- в Федерацию профсоюзов Республики Башкортостан

450008, г. Уфа, ул. Кирова, д. 1
Факс: +7(347)272-58-53
Телефон горячей линии 8(800) 347-01-12
Сайт: www.fprb.ru e-mail: ufa@fprb.ru
правовая инспекция труда
Тел. 272-33-45 e-mail: pravotdel@fprb.ru

- в республиканские организации профсоюзов:

«Электропрофсоюз»	273-85-62
Профсоюз госучреждений	273-50-33
Профсоюз лесных отраслей	272-70-24
Профсоюз раб. связи	273-39-95
Профсоюз раб. нар. обр. и науки	272-04-84
Профсоюз строителей	273-34-78
Профсоюз хим. отраслей	251-57-79
Профсоюз инновац. и малых предпр.	273-17-18
Профсоюз нефт. и газ. отраслей	272-33-63
Профсоюз «Торговое единство»	272-70-29
Профсоюз авиапромышленности	272-12-14
Профсоюз авт. транс, и дор. хоз.	273-18-11
Профсоюз АПК	273-18-81
Профсоюз здравоохранения	273-17-32
Профсоюз культуры	272-97-67
Профсоюз машиностроителей	272-37-46
Профсоюз ЖКХ	223-29-79
Профсоюз горно - металлургический	272-03-10
Профсоюз водного транспорта	272-13-10
Профсоюз потребкооперации	273-25-90

-в Государственную инспекцию труда в Республике Башкортостан

450059, г. Уфа, Большая Гражданская, 24
Тел.+7 (347) 277-86-93
Телефон горячей линии 8-965-669-46-50