

Информация Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации о проводимой работе (по сфере ведения) по исполнению Рекомендаций Совета при Президенте Российской Федерации по развитию гражданского общества и правам человека по итогам выездного заседания в Свердловской области 28-30 марта 2016 г.

По пункту V. По совершенствованию деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также социальных, образовательных и специальных учебно-воспитательных учреждений Свердловской области.

1. Вопросы деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также образовательных и специальных учебно-воспитательных учреждений входят в компетенцию Минобрнауки России. Вопросы отнесения отдельных видов деятельности этих организаций к образовательной, номенклатуры должностей педагогических работников, режимов рабочего времени и времени отдыха, нормативов нагрузки педагогических и других работников образовательных учреждений регламентированы Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлениями Правительства Российской Федерации от 8 мая 2013 г. № 678, от 14 мая 2015 г. № 466, приказами Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69, от 22 декабря 2014 г. № 1601 и рядом других нормативных правовых актов.

2. Повышение заработной платы педагогических работников образовательных, медицинских организаций или организаций, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, осуществляется в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р, на 2015 г. установлен целевой показатель соотношения средней заработной платы педагогических работников образовательных, медицинских организаций или организаций, оказывающих соци-

альные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, к среднемесячной заработной плате наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячному доходу от трудовой деятельности) в субъекте Российской Федерации в размере 100%.

По данным Росстата за 2015 год в целом по Российской Федерации соотношение средней заработной платы данной категории педагогических работников со среднемесячной заработной платой наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячному доходу от трудовой деятельности) составило 96,9%. Таким образом, с учетом 5-% отклонения, целевой показатель выполнен.

В Свердловской области за 2015 г. средняя заработная плата по указанной категории составила 31 406 руб. (соотношение со среднемесячной заработной платой наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячному доходу от трудовой деятельности) составило 113,4%).

На 2016 год поставлена задача обеспечить показатели заработной платы педагогов организаций, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, установленные Указом Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 1688, по остальным категориям работников - не допуская снижения достигнутых в 2015 году номинальных значений.

Дальнейшее повышение заработной платы указанных категорий работников будет проводиться с учетом ситуации в экономике и возможностей региональных бюджетов.

Что касается продолжительности отпусков, то в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, которые осуществляют образовательную деятельность на основании лицензии, педагогическим работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней.

3. Досрочные трудовые пенсии по старости предоставляются лицам, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста, на основании пункта 19 части 1 статьи

30 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ).

Согласно подпункту «м» пункта 1 и пункта 3 постановления Правительства Российской Федерации от 16 июля 2014 г. № 665 «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение» при досрочном назначении страховой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, применяются список должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (далее - Список), и об утверждении правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» и Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781.

В соответствии с указанным Списком (пункт 1.11 раздела «Наименование учреждений») правом на досрочное назначение страховых пенсий по старости пользуются, в том числе, соответствующие педагогические работники, включая педагогов-психологов (пункт 11 указанных Правил), образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи (центр диагностики и консультирования;

центр психолого-медико-социального сопровождения; центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции; центр социально-трудовой адаптации и профориентации; центр лечебной педагогики и дифференцированного обучения).

Кроме того, в соответствии с пунктом 11 Правил педагоги-психологи пользуются правом на досрочное пенсионное обеспечение за работу:

в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, указанных в пункте 1.3 Списка,

в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, указанных в пункте 1.5 Списка,

в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого и закрытого типа, указанных в пункте 1.6 Списка,

в учреждениях социального обслуживания, указанных в пункте 1.13 Списка.

При этом, согласно части 5 статьи 30 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ в случае изменения организационно-правовой формы и (или) наименований учреждений (организаций), предусмотренных пунктами 19-21 части 1 статьи 30, при сохранении в них прежнего характера профессиональной деятельности, тождественность профессиональной деятельности, выполняемой после изменения организационно-правовой формы и (или) наименования соответствующего учреждения (организации), профессиональной деятельности, выполнявшейся до такого изменения, устанавливается в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации. При установлении тождественности профессиональной деятельности право на досрочное назначение страховых пенсий по старости сохраняется.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 августа 2014 г. № 869 «Об установлении тождественности профессиональной деятельности, выполняемой после изменения организационно-правовой формы и (или) наименования учреждений (организаций), профессиональной деятельности, выполнявшейся до такого изменения, в целях досрочного пенсионного обеспечения по старости» право на установление тождественности профессиональной деятельности, выполняемой после изменения организационно-правовой формы и (или) наименования соответствующего учреждения

(организации), профессиональной деятельности, выполнявшейся до такого изменения, при сохранении в них прежнего характера профессиональной деятельности в целях досрочного пенсионного обеспечения по старости, предоставлено Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации по представлению федеральных органов исполнительной власти и по согласованию с Пенсионным фондом Российской Федерации.

Следует иметь в виду, что приказом Минтруда России от 24 сентября 2015 г. № 661н «Об установлении тождественности профессиональной деятельности, выполняемой в образовательных организациях» в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 28 августа 2014 г. № 869 «Об установлении тождественности профессиональной деятельности, выполняемой после изменения организационно-правовой формы и (или) наименования учреждений (организаций), профессиональной деятельности, выполнявшейся до такого изменения, в целях досрочного пенсионного обеспечения по старости» установлена тождественность профессиональной деятельности, выполняемой в образовательных организациях, созданных для оказания помощи детям, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации осуществления индивидуально ориентированной педагогической, психологической, социальной, медицинской и юридической помощи; помощи обучающимся в профориентации, получении профессии и социальной адаптации; помощи организациям, осуществляющим образовательную деятельность, по вопросам реализации основных общеобразовательных программ, обучения и воспитания обучающихся, профессиональной деятельности, выполнявшейся в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи (центр диагностики и консультирования; центр психолого-медико-социального сопровождения; центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции; центр социально-трудовой адаптации и профориентации; центр лечебной педагогики и дифференцированного обучения), предусмотренных пунктом 1.11 раздела «Наименование учреждений» Списка.

Учитывая изложенное, затронутые в Рекомендациях вопросы о праве на досрочное назначение страховых пенсий по старости педагогических работников, включая педагогов-психологов, образовательных учреждений для

детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, в целом действующим законодательством Российской Федерации урегулированы.

В том случае, если речь идет о вышеназванных организациях, в которых происходят изменения организационно-правовой формы и (или) наименования учреждений (организаций), при сохранении в них прежнего характера профессиональной деятельности вопрос о праве на досрочное пенсионное обеспечение педагогических работников таких организаций может быть решен с учетом приказа Минтруда России от 24 сентября 2015 г. № 661н «Об установлении тождественности профессиональной деятельности, выполняемой в образовательных организациях». При этом, указанные вопросы по каждой конкретной организации решаются с учетом документов, характеризующих их деятельность (устав, штатное расписание и пр.).

По сообщению Пенсионного фонда Российской Федерации, рассмотрение вопросов о праве на досрочное пенсионное обеспечение по каждому случаю с учетом названных документов осуществляется территориальными органами Пенсионного фонда Российской Федерации. Информации о принятии решений об отказах в назначении досрочной страховой пенсии по старости в Пенсионный фонд Российской Федерации не поступало.

4. Вопросы оказания гражданам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, отдельных мер социальной поддержки согласно статье 5 Федерального закона от 17 июля 1999 г. № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи» относятся к компетенции органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Во всех субъектах Российской Федерации установлены меры социальной поддержки лиц без определенного места жительства и занятий.

В системе органов социальной защиты населения для оказания социальной помощи лицам без определенного места жительства и занятий действуют учреждения социальной помощи (дома ночного пребывания, социальные приюты, социальные гостиницы, центры социальной адаптации и другие учреждения), которые, в том числе содействуют восстановлению документов, удостоверяющих личность и регистрацию по месту жительства или пребывания, получению медицинской помощи, оформлению пенсии и инвалидности.

Однако основной проблемой, препятствующей трудоустройству на законных основаниях большинству лиц без определенного места жительства, является отсутствие у них документов, удостоверяющих личность и регистрацию по месту жительства или пребывания.

При заключении трудового договора (приеме на работу) статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации определен Перечень документов, предъявляемых работодателю лицом, поступающим на работу:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Исходя из этого, для решения проблем лиц без определенного места жительства, в том числе последующего трудоустройства, требуется помощь гражданам указанной категории в восстановлении документов.

В соответствии с пунктом 24 Правил регистрации и снятия граждан Российской Федерации с регистрационного учета по месту пребывания и по месту жительства в пределах Российской Федерации, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 17 июля 1995 г. № 713, регистрация по месту пребывания лиц без определенного места жительства осуществляется в порядке, установленном указанными Правилами, по адресам учреждений социального обслуживания лиц без определенного места жительства на основании заявления установленной формы о регистрации по месту пребывания и документов, удостоверяющих личность, с выдачей свидетельства о регистрации по месту пребывания.

Регистрация по месту пребывания лиц без определенного места жительства осуществляется на срок, определенный по взаимному соглашению лица с администрацией учреждения социального обслуживания лиц без определенного места жительства.

Лица указанной категории при наличии регистрации по месту пребывания, обратившиеся в учреждения социальной помощи, при желании имеют возможность осуществить трудовую деятельность, или заключить социальный контракт на оказание государственной социальной помощи. Кроме того, осуществить поиск работы, в том числе с предоставлением жилья, гражданин может в любом центре занятости населения.

Органы службы занятости представляют учреждениям социальной помощи для лиц без определенного места жительства сведения, в том числе о возможности трудоустройства данной категории граждан, в первую очередь, на временных и общественных работах, не требующих предварительной профессиональной подготовки.

Учитывая вышеизложенное, а также межведомственную направленность комплекса мер по социальной адаптации лиц без определенного места жительства, начиная с восстановления документов, включая содействие в предоставлении ночлега, питания, получения медицинской помощи, трудоустройства, оформления в дома-интернаты и др., полагаем целесообразным обеспечить развитие системы предоставления услуг указанной категории граждан в учреждениях социальной помощи по принципу «одного окна» .

При этом ответственность за проработку комплекса мер по социальной адаптации бездомных граждан и организацию оказания им государственной социальной помощи на основании социального контракта считаем возможным возложить на высшие исполнительные органы государственной власти субъектов Российской Федерации.

Вопрос о предоставлении услуги «Социального такси» в подобных социальных учреждениях может быть решен субъектами Российской Федерации.

По пункту VI. По обеспечению прав детей, страдающих фенилкетонурией.

В Рекомендациях предлагается внести изменения в количественную систему оценки степени выраженности стойких нарушений функций организма человека, утверждаемую приказом Минтруда России, в части фенилкетонурии, позволяющие оценивать все имеющиеся нарушения, обусловленные данным заболеванием.

Предполагается, что введение данной нормы позволит устанавливать инвалидность детям, больным фенилкетонурией (ФКУ), по факту наличия данного заболевания. По мнению авторов, предложение позволит всем детям, больным ФКУ, получать одинаковые меры социальной поддержки для возможности соблюдения необходимой при указанном заболевании диеты в целях недопущения развития осложнений со стороны психической сферы, и исключит их дискриминацию на получение социальной поддержки по факту развития осложнений.

Кроме того, также по мнению авторов предложение поддержит тех родителей, которые вкладывая собственные большие средства для соблюдения диетотерапии, не допускают развития осложнений ФКУ у своих детей.

Вместе с тем, это не предусмотрено действующим законодательством. Согласно Федеральному закону от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 181 -ФЗ) инвалидность устанавливается в том случае, если нарушения здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленные заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводят к ограничениям жизнедеятельности. Ограничения жизнедеятельности - это полная или частичная утрата лицом вследствие нарушений здоровья способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться или заниматься трудовой деятельностью.

Таким образом, в соответствии с Федеральным законом № 181-ФЗ заболевание, в том числе ФКУ, является основанием для признания лица инвалидом, если обусловленные данным заболеванием нарушения функций организма приводят к ограничениям жизнедеятельности.

В целях совершенствования подходов к установлению инвалидности и устранения проблем, выявленных в ходе мониторинга, в настоящее время взамен приказа Минтруда России от 29 сентября 2014 г. № 664н «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы» принят приказ Минтруда России от 17 декабря 2015 г. № 1024н (далее - приказ № 1024н).

Приказ № 1024н зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2016 г. № 40650, официально опубликован 22 января 2016 г. в установленном порядке и вступил в силу с 2 февраля 2016 г. В связи с этим приказ № 664н признан утратившим силу.

Приказом № 1024н конкретизированы подходы к оценке степени выраженности нарушенных функций организма, ограничений жизнедеятельности и критерии установления инвалидности, уточнены формулировки, что позволяет более объективно подходить к решению вопросов, связанных с установлением инвалидности, в том числе детям, страдающим ФКУ.

Приказом № 1024н введена новая редакция количественной системы оценки степени выраженности нарушенных функций организма, доработанная совместно с ведущими специалистами Минздрава России. Уточнена классификация ограничений основных категорий жизнедеятельности, в том числе по степени выраженности. При этом указано, что степень ограничения основных категорий жизнедеятельности человека определяется исходя из оценки их отклонения от нормы, соответствующей определенному периоду (возрасту) биологического развития человека.

В соответствии с приказом № 1024н вопрос об установлении инвалидности детям, страдающим ФКУ, рассматривается с учетом всех нарушений функций и ограничений жизнедеятельности, обусловленных данным заболеванием. При этом принимается во внимание, что у ребенка в определенный возрастной период еще не сформировано осознанное отношение к своему заболеванию, такие дети не могут самостоятельно соблюдать диету, принимать лекарственные препараты, оказывать себе помощь, в связи с чем нуждаются в помощи родителей (опекунов) и, соответственно, имеют ограничения жизнедеятельности в категории «способность к самообслуживанию», что дает основания для установления инвалидности детям, страдающим ФКУ, в рамках действующего законодательства.

Предложение же, содержащееся в Рекомендациях, об установлении категории «ребенок-инвалид» только на основании диагноза ФКУ, без учета нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности, противоречит Федеральному закону № 181-ФЗ.

В настоящее время Минтрудом России проводится мониторинг и контроль принятых в 2015 году решений федеральных государственных учреж-

дений медико-социальной экспертизы об отказах в установлении инвалидности детям в возрасте до 18 лет (в соответствии с приказом Минтруда России от 11 апреля 2016 г. № 159).

Указанный мониторинг проводится в отношении всех региональных бюро медико-социальной экспертизы и под непосредственным контролем со стороны Минтруда России и Федерального бюро медико-социальной экспертизы, во взаимодействии с общественными организациями инвалидов, пациентскими и родительскими организациями.

Результаты мониторинга будут размещены в открытом доступе. Завершить такой мониторинг планируется к 1 июля т. г.

При выявлении необоснованных решений об отказах в установлении инвалидности будут приняты меры по их изменению.

В 2016 году организован мониторинг применения классификаций и критериев, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 декабря 2015 г. № 1024н, и осуществления их информационного сопровождения.

В случае выявления возможных негативных факторов будут приниматься необходимые управленческие решения для их устранения и, при необходимости, вноситься изменения в приказ № 1024н.

По пункту VII. По реализации права на свободу объединения, запрета дискриминации в сфере труда, обеспечения права работников на индексацию заработной платы и справедливую оценку вредных факторов на рабочих местах.

1. В статье 3 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) определено, что каждый в Российской Федерации имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав и предусмотрен запрет дискриминации.

«Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к обществен-

ным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника».

В абзаце 4 пункта 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 разъясняется, что поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.

Вместе с тем, в соответствии со статьей 3 ТК РФ не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Указанные положения реализованы в ТК РФ путем установления различных льгот и гарантий женщинам и другим социальным группам, нуждающимся в дополнительной социальной защите.

Таким образом, статья 3 запрещает ограничение трудовых прав по мотивам половой принадлежности за исключением тех случаев, когда ограничение нацелено на защиту женского организма от избыточных нагрузок и связано с заботой о репродуктивном здоровье женщины.

В части 4 статьи 3 ТК РФ также существует норма о защите для пострадавших от дискриминации, в соответствии с которой лица, считающие, что они подверглись притеснениям в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального и компенсации морального вреда.

ТК РФ не предусматривает возможности такого обращения в органы системы федеральной инспекции труда, поскольку эти органы не должны и в пределах предоставленных полномочий не могут выполнять юрисдикционные функции, присущие судам. Кроме того, моральный ущерб, причиненный дискриминацией, подлежит возмещению, а решение о возмещении причиненного морального вреда может быть принято только судом.

Объем полномочий государственной инспекции труда как органа, осуществляющего государственный надзор и контроль в установленной сфере деятельности, значительно меньше процессуальных полномочий суда по установлению тех или иных юридических фактов.

В отношении введения специальных норм, распределяющих обязанности по доказыванию, отмечаем, что это не относится к предмету трудового законодательства и уже урегулировано Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации (далее - ГПК РФ).

Так, в соответствии со статьей 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом. Суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

Однако, как показывает анализ судебной практики, восстановление нарушенных прав как следствие дискриминации по отношению к работнику не является самостоятельным искомым требованием, а лишь дополняет основные исковые требования, либо работник пытается доказать нарушение работодателем его обязанностей в виде дискриминационной практики.

В Российской Федерации установлен запрет дискриминации при приеме на работу. Федеральным законом от 2 июля 2013 г. № 162-ФЗ внесены изменения в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации, которым введена административная ответственность за распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях (объявлений о приеме на работу), содержащей ограничения дискриминационного характера.

Статья 25 Закона о занятости дополнена пунктом 6 следующего содержания: «Запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к

религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера)».

Федеральным законом от 2 июля 2013 г. № 162-ФЗ понятие «дискриминация» уточнено в Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ). В соответствии со статьей 5.62 КоАП РФ под дискриминацией понимается нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам.

В случае публикации объявлений о приеме на работу, содержащих ограничения дискриминационного характера, лица, виновные в этом, привлекаются к административной ответственности.

КоАП РФ дополнен ст. 13.11.1, в соответствии с которой распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера, влечет наложение административного штрафа: на граждан - от 500 до 1000 руб.; на должностных лиц - от 3000 до 5000 руб.; на юридических лиц - от 10 тыс. до 15 тыс. руб. Составлять протокол о совершении административного правонарушения обязаны должностные лица органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в области содействия занятости населения.

Также согласно статье 64 ТК РФ запрещено:

какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации

по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Следует учитывать, что по статье 264 ТК РФ эта гарантия распространяется и на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних;

отказывать в заключении трудового договора сотрудникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Кроме того, Федеральным законом от 29 июня 2015 г. № 200-ФЗ «О внесении изменения в статью 64 Трудового кодекса Российской Федерации» часть пятая указанной статьи дополнена нормой, что по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Трудовое законодательство полностью воспроизводит положения Конвенции № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий».

Таким образом, каких-либо изменений в трудовое законодательство по данному вопросу не требуется.

2. Основные положения, закрепляющие права субъектов социального партнерства, отражены в Трудовом Кодексе РФ и в федеральных законах от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - Закон о профсоюзах), от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», других нормативных правовых актах, касающихся сферы социального партнерства.

Интересы сторон социального диалога формулируют и представляют соответствующие профсоюзы, объединения работодателей, органы исполнительной власти. На локальном уровне социального партнерства интересы работников в случае отсутствия профсоюзной организации может представлять иной представительный орган, избранный на общем собрании работников организации.

Статьей 2 Закона о профсоюзах установлено право каждого, достигшего возраста 14 лет, по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов. Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения.

Предусмотрена возможность состоять в российских профсоюзах также для граждан Российской Федерации, проживающих вне ее территории.

Иностранные граждане и лица без гражданства, проживающие на территории Российской Федерации, могут состоять в российских профсоюзах, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации.

Профсоюзы имеют право создавать свои объединения (ассоциации) по отраслевому, территориальному или иному учитываемому профессиональную специфику признаку - общероссийские объединения (ассоциации) профсоюзов, межрегиональные объединения (ассоциации) профсоюзов, территориальные объединения (ассоциации) организаций профсоюзов. Профсоюзы, их объединения (ассоциации) имеют право сотрудничать с профсоюзами других государств, вступать в международные профсоюзные и другие объединения и организации, заключать с ними договоры, соглашения.

В соответствии со статьей 5 Закона о профсоюзах профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны. Запрещается вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности.

Статьей 8 установлен уведомительный порядок государственной регистрации профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, первичной профсоюзной организации в качестве юридического лица. При этом правоспособность профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, первичной профсоюзной организации в качестве юридического лица возникает с момента их государственной регистрации. Отказ в государственной регистрации

или уклонение от нее могут быть обжалованы профсоюзами, их объединениями (ассоциациями), первичными профсоюзными организациями в суд.

В соответствии со статьей 9 Закона о профсоюзах принадлежность или непринадлежность к профсоюзам не влечет за собой какого-либо ограничения социально-трудовых, политических и иных прав и свобод граждан, гарантируемых Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации. Запрещается обуславливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица принадлежностью или непринадлежностью его к профсоюзу. Запрещение дискриминации в сфере труда, в частности, в зависимости от принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам установлено также главой 3 Закона о профсоюзах.

Статьей 29 предусмотрена судебная защита прав профсоюзов по заявлению прокурора либо по исковому заявлению или жалобе соответствующего органа профсоюза, первичной профсоюзной организации.

Статьей 30 установлена ответственность за нарушение прав профсоюзов вплоть до уголовной в соответствии с федеральными законами. Также профсоюзные органы вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением. По требованию указанных профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор (контракт) с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

Кроме того, статьей 374 ТК РФ установлены гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы.

Статья 375 ТК РФ устанавливает гарантии освобожденным профсоюзным работникам, статья 376 ТК РФ - гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа.

Статьей 377 ТК РФ определены обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а статьей 378 ТК РФ - ответственность за нару-

шение прав профессиональных союзов в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Федеральный закон от 22 декабря 2014 г. № 444-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», принятый в соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 24 октября 2013 г. № 22-П по делу о проверке конституционности абзацев первого-восьмого статьи 3 Закона о профсоюзах) предоставляет профсоюзам возможность по собственному усмотрению определять свою организационную структуру, в том числе посредством создания не упоминающихся ранее в Законе о профсоюзах профсоюзных организаций и структурных подразделений.

Вопросу совершенствования законодательства, регулирующего вопросы социального партнерства, уделяется большое внимание. В целом за последние 10 лет внесены изменения более чем в 40 статей ТК РФ с целью усиления роли социального партнерства на всех уровнях. Совершенствуются иные нормативные документы, регулирующие отношения в этой сфере. Федеральный закон от 4 октября 2014 г. № 281-ФЗ ратифицировал Конвенцию о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (Конвенции № 144)».

Федеральным законом от 23 мая 2016 г. № 142-ФЗ (далее - Закон № 142-ФЗ) Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - РТК) предоставлено право рассматривать проекты федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, других актов федеральных органов государственной власти в области регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений и принимать решения по итогам их рассмотрения в срок не более чем 30 дней. Также Законом № 142-ФЗ предусмотрено, что координаторы сторон, представляющих общероссийские объединения профессиональных союзов и общероссийские объединения работодателей, приглашаются на заседания Правительства Российской Федерации при рассмотрении вопросов регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

Принятие Закона № 142-ФЗ позволило обеспечить доведение до Правительства Российской Федерации мнения сторон РТК при разработке и при-

нению проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения.

Таким образом, вопросы социального партнерства, в частности - относительно гарантий деятельности профсоюзов, действующим законодательством Российской Федерации регулируются в достаточной степени.

3. Статьей 134 Трудового Кодекса Российской Федерации предусмотрено, что индексация заработной платы работников организации любой формы должна происходить с учетом повышения уровня реального содержания заработной платы, ее покупательной способности. В случае отсутствия порядка и условий индексации в локальных нормативных актах организации (положении об оплате труда), а также их нарушения работодатель может быть привлечен к административной ответственности в виде штрафа в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях. Кроме того, в случае выявленного государственной инспекцией труда по месту нахождения работодателя или других уполномоченных государственных органов (прокуратура, суд) нарушения Кодекса работодателем и выданного ей предписания работодатель обязан устранить выявленное нарушение трудового законодательства.

В настоящее время трудовое законодательство Российской Федерации не предусматривает единого для всех работников способа индексации заработной платы. Законодатель устанавливает лишь обязанность работодателя осуществлять индексацию. Правила индексации заработной платы определяются в зависимости от источника финансирования организаций либо законами и подзаконными нормативными актами (для государственных органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений), либо коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом (для других организаций). Установить единый порядок индексации в этих условиях не представляется возможным.

Отмечаем, что с 1 января 2016 году минимальный размер оплаты труда увеличился на 4%, до 6204 рублей. С 1 июля 2016 г. МРОТ увеличится до 7 500 тыс. рублей, или почти на 21 процент.

Также запланировано дальнейшее поэтапное повышение МРОТ до величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

4. Меры, предложенные в Рекомендациях Совета при Президенте Российской Федерации по развитию гражданского общества и правам человека по итогам выездного заседания в Свердловской области 28-30 марта 2016 г. по вопросам оценки вредных факторов на рабочих местах и обеспечения компенсации данных факторов на рабочих местах, уже реализуются Минтрудом России в рамках мониторинга реализации специальной оценки условий труда, осуществляемого на постоянной основе в соответствии с поручением Правительственной комиссии по вопросам охраны здоровья граждан от 9 июня 2014 г.

Минтрудом России создана соответствующая рабочая группа, в состав которой вошли представители федеральных органов исполнительной власти, объединений профсоюзов и работодателей, экспертного сообщества.

Также утверждена форма анкеты для проведения мониторинга, предусматривающая возможность выявления положений нормативных правовых актов в сфере спецоценки, которые:

содержат ошибки или неточности;

вызывают трудности в применении или коллизию норм права;

создают возможность искажения (двоякого толкования) смысла норм права, принятия неправомερных или необоснованных решений, позволяющих расширительно толковать компетенцию государственных органов.

К настоящему времени в проведении мониторинга приняли участие 56 органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, 48 первичных профсоюзных организаций, 3 объединения профсоюзов, 74 работодателя и 2 объединения работодателей, 135 организаций, проводящих спецоценку.

Поступило свыше 500 предложений по внесению изменений в законодательство о спецоценке и методику ее проведения.

Результатами проведения мониторинга стали:

принятие Федерального закона от 1 мая 2016 г. № 136-ФЗ «О внесении изменений в статью 11 Федерального закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и Федеральный закон «О специальной оценке условий труда», в соответствии с которым уточнены отдельные положения Федерального закона «О специаль-

вновь организованных рабочих мест либо изменением технологического процесса, заменой технологического оборудования;

возможность не проводить внеплановую спецоценку при реорганизации работодателя в случае неизменности условий труда на рабочем месте;

установление запрета на ухудшение положения работников (в части предоставляемых за работу во вредных условиях труда гарантий и компенсаций) на период проведения внеплановой спецоценки. Поправки предусматривают установление ограничений на использование результатов спецоценки, проведенной с нарушениями, в части сокращения гарантий и компенсаций работникам, занятым до проведения такой спецоценки во вредных условиях труда;

расширение перечня сведений, содержащихся в Федеральной государственной информационной системе учета результатов проведения спецоценки. К сведениям, содержащимся в государственной информационной системе, отнесены:

- данные о снижении класса (подкласса) условий труда в случае применения эффективных средств индивидуальной защиты;

- результаты контрольно-надзорной деятельности Роструда в отношении прекращения действия декларации соответствия условий труда на рабочем месте государственным нормативным требованиям охраны труда;

- расширена сфера применения Федерального закона «О специальной оценке условий труда» в части распространения действия уточненных положений законодательства о спецоценке в части декларирования условий труда и используемых в ходе спецоценки методик (методов) измерений на правоотношения, возникшие с 1 января 2014 года;

- уточнен понятийный аппарат в соответствии с Федеральным законом «О страховых пенсиях»;

- уточнен перечень сведений о результатах спецоценки в отношении рабочих мест, на которых вредные (опасные) производственные факторы не идентифицированы.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 апреля 2015 г. № 396 «О внесении изменений в перечень рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых

уполномоченным федеральным органом исполнительной власти особенностей, утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 14 апреля 2014 г. № 290» уточнен перечень рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых должны быть установлены особенности проведения специальной оценки условий труда.

Изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 14 апреля 2014 г. № 290 «Об утверждении перечня рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти особенностей» позволили исключить из перечня рабочие места работников, непосредственно осуществляющих тушение пожаров и проведение аварийно-спасательных работ, работы по ликвидации чрезвычайных ситуаций, а также дополнить указанный перечень рабочими местами водителей городского пассажирского общественного транспорта и медицинских работников, непосредственно участвующих в оказании психиатрической помощи.

Уточнен порядок идентификации и нормирования биологических факторов и факторов световой среды.

По пункту VIII. По обеспечению прав лиц, осужденных к лишению свободы, совершенствования деятельности пенитенциарных учреждений, органов полиции и ФСИН.

В соответствии с Федеральным законом от 29 ноября 2010 г. № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» вопросы оформления гражданам Российской Федерации полисов обязательного медицинского страхования относятся к компетенции Федерального фонда обязательного медицинского страхования, а не Фонда социального страхования Российской Федерации.