

УНИВЕРСИТЕТ ПРОКУРАТУРЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН
СРЕДСТВАМИ
ПРОКУРОРСКОГО НАДЗОРА:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Сборник статей

Москва • 2018

УДК 347.962:349.2
ББК 67.721-91:67.405.1
340

Редакционная коллегия:

Н.В. Коваль, декан факультета профессиональной переподготовки и повышения квалификации Университета прокуратуры Российской Федерации, кандидат юридических наук;

О.В. Смирнова, профессор кафедры прокурорского надзора за исполнением федерального законодательства и участия прокурора в гражданском, административном судопроизводстве и арбитражном процессе Университета прокуратуры Российской Федерации, кандидат юридических наук, доцент.

Рецензенты:

В.А. Черкасов, первый заместитель прокурора Пермского края, государственный советник юстиции 3 класса;

А.В. Савельева, доцент кафедры прокурорского надзора за исполнением федерального законодательства и участия прокурора в гражданском, административном судопроизводстве и арбитражном процессе Университета прокуратуры Российской Федерации.

340 **Защита трудовых прав граждан средствами прокурорского надзора: теория и практика:** сб. ст. / [ред. коллегия Н.В. Коваль, О.В. Смирнова]; Ун-т прокуратуры Рос. Федерации. – М., 2018. – 71 с.

В сборник включены статьи преподавателей кафедр, обеспечивающих образовательный процесс на факультете профессиональной переподготовки и повышения квалификации, а также преподавателей Казанского юридического института (филиала) Университета прокуратуры Российской Федерации, принимавших участие в научном собрании «Защита трудовых прав граждан средствами прокурорского надзора: теория и практика», состоявшемся 24 ноября 2017 г.

Для преподавателей и слушателей образовательных организаций системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации прокурорских работников, научных сотрудников, студентов юридических вузов, а также широкого круга читателей, интересующихся данной тематикой.

Подготовлено с использованием СПС «КонсультантПлюс».

УДК 347.962:349.2
ББК 67.721-91:67.405.1

© Университет прокуратуры
Российской Федерации, 2018

Введение

Согласно ст. 2 Конституции Российской Федерации человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства.

Статья 37 российской Конституции содержит положение о том, что каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Причем 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. Положения данной статьи выступают в качестве основополагающих начал правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации. Ее содержание основывается на соответствующих положениях международных актов, закрепляющих права и свободы человека, прежде всего Всеобщей декларации прав человека (1948 г.), Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод (1950 г.), Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.), и др.

Так, в ст. 23 Всеобщей декларации прав человека отмечается, что «каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы. Каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд. Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения».

В Послании Президента Российской Федерации В.В. Путина Федеральному Собранию Российской Федерации отмечается, что «Россия сегодня – одна из ведущих держав с мощным внешнеэкономическим и оборонным потенциалом. Но с точки зрения важнейшей задачи обеспечения качества жизни и благосостояния людей мы, конечно же, еще не достигли необходимого нам уров-

ня. Но мы должны это сделать и сделаем это. Что должно быть приоритетом для нас? Повторю: считаю главным, ключевым фактором развития благополучие людей, достаток в российских семьях. Нам необходимо серьезно обновить структуру занятости, которая сегодня во многом неэффективна и архаична, дать людям хорошую работу, которая мотивирует, приносит достаток, позволяет реализовать себя, создать современные, достойно оплачиваемые рабочие места. На этой основе мы должны решить одну из ключевых задач на предстоящее десятилетие – обеспечить уверенный, долгосрочный рост реальных доходов граждан, а за шесть лет как минимум вдвое снизить уровень бедности... Мы впервые в новейшей истории смогли приравнять минимальный размер оплаты труда к прожиточному минимуму, что позитивно скажется на доходах около четырех миллионов человек. Это важный шаг, но не фундаментальное решение проблемы»¹.

Одним из органов, осуществляющих надзор за соблюдением Конституции Российской Федерации и исполнением законов, действующих на территории Российской Федерации, в том числе и трудового законодательства, является прокуратура.

Обращения граждан и организаций в прокуратуру в связи с нарушениями прав в сфере трудовых (служебных) отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений являются наиболее распространенным источником информации о фактах нарушения закона в данной сфере. Среди выявляемых прокурорами нарушений трудового законодательства можно выделить такие, например, как незаконное увольнение работника работодателем, незаконный перевод работника на другую работу; длительные задержки сроков выплаты заработной платы; несоблюдение режима рабочего времени и времени отдыха и др.

Материалы прокурорских проверок и статистические данные свидетельствуют о многочисленных нарушениях работодателями трудовых прав граждан.

Так, в 2017 г. при осуществлении прокурорского надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина прокурорами было выявлено 718 155 случаев нару-

¹ Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 1 марта 2018 г.

шения трудовых прав, в том числе об охране труда и производственном травматизме – 76 505 нарушений, об оплате труда – 519 452 нарушения, о занятости – 28 154 нарушения. По выявленным нарушениям прокурорами было принесено 33 498 протестов. Было отменено или изменено 32 373 незаконных правовых акта. Объявлено 8992 предостережения лицам о недопустимости нарушений закона¹.

Кроме того, за указанный период в порядке гражданского судопроизводства прокурорами было направлено в суд 297 648 заявлений о нарушении трудовых прав на общую сумму 8 565 234 тыс. руб., в том числе об оплате труда на сумму 8 468 288 тыс. руб. Из рассмотренных судом удовлетворено исков прокуроров об оплате труда на сумму 7 864 832 тыс. руб.²

Следует подчеркнуть, что возможность защиты трудовых прав во многом зависит от того, как реализуется право на эффективное средство правовой защиты.

Так, в ст. 13 Конвенции о защите прав человека и основных свобод указано: «Каждый, чьи права и свободы, признанные в настоящей Конвенции, нарушены, имеет право на эффективное средство правовой защиты в государственном органе, даже если это нарушение было совершено лицами, действовавшими в официальном качестве»³.

Реалии сегодняшнего времени таковы, что прокуроры должны держать на особом контроле соблюдение трудового и социального законодательства, в том числе вопросы оплаты труда, начисления пенсий, пособий, и реакция прокуроров всех уровней на несоблюдение закона должна быть незамедлительной и действенной.

¹ Выборочные данные из формы ОН за 2017 год.

² Выборочные данные из формы ОН и ГАС за 2017 год.

³ См.: Конвенция о защите прав человека и основных свобод. Заключена в г. Риме 04.11.1950 (с изм. от 13.05.2004).

Н.Н. Карпов,
заведующий кафедрой
Университета прокуратуры
Российской Федерации,
доктор юридических наук,
профессор

Прокурорский надзор за соблюдением трудовых прав граждан – приоритетное направление надзорной деятельности прокуратуры

Прокуратура в России была создана в соответствии с Указом Петра I от 12 января 1722 г. («быть при Сенате генерал-прокурору и обер-прокурору, также во всякой коллегии по прокурору, которые должны будут рапортовать генерал-прокурору») как орган наблюдения за законностью действий должностных лиц и охраны государственных интересов¹.

Примечательно, что практически одновременно с созданием прокуратуры Петр I издает Указ от 17 апреля 1722 г. «О хранении прав гражданских», в котором, в частности, говорилось: «Понеже ничто так ко управлению государством есть, как крепкое хранение прав гражданских, понеже всуе законы писать, когда их не хранить, или ими играть как в карты, прибирая масть к масти, что нигде в свете так нет, как у нас было, а отчасти и еще есть... Того ради сим указом яко печатью все уставы и регламенты запечатываются, дабы никто не дерзал иным образом всякие дела вершить и располагать не против регламентов. Буде кто сей наш Указ преступит под какой оговоркою ни есть... тот, яко нарушитель прав государственных и противник власти, казнен будет смертию, без всякие пощады. И чтобы никто не надеялся ни на какие свои заслуги, ежели в сию вину попадет»².

Таким образом, с самого момента образования российской прокуратуры направленность ее действий на защиту «прав гражданских» была совершенно очевидна.

¹ *Российское законодательство X – XX веков.* М., 1986. Т. 4. С. 182–183.

² Там же. С. 187–188.

В соответствии со ст. 2 Конституции Российской Федерации человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанностью государства.

Согласно ч. 3 ст. 37 Конституции в Российской Федерации 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. Нормами указанной статьи конституции признается также право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Положения ч. 5 указанной статьи гарантируют каждому право на отдых. При этом лицам, работающим по трудовому договору, гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Деятельность органов прокуратуры по надзору за соблюдением прав и свобод человека и гражданина основывается также на положениях ст. 7 и ст. 45 Конституции, устанавливающих, что в Российской Федерации гарантируется государственная защита прав и свобод человека и гражданина, а также охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

Отметим также, что в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 21) работник имеет право на: заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Кодексом, иными федеральными законами; предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; отдых, обеспечиваемый, в частности, установлением нормальной про-

должительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков; полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте; подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном как Кодексом, так и иными федеральными законами; объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов; защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами; возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами, а также обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Напомним, что целями деятельности прокуратуры в соответствии с п. 2 ст. 1 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» являются обеспечение единства и верховенства закона, укрепление законности, защита прав и свобод человека и гражданина, а также охраняемых законом интересов общества и государства.

Установленные федеральным законодательством цели деятельности прокуратуры Российской Федерации в полном объеме отвечают интересам как общества и государства, так и граждан Российской Федерации. Защита прав и свобод человека и гражданина, в том числе перечисленных нами трудовых прав граждан, – несомненная цель всей деятельности прокуратуры.

Для реализации этой цели прокуратура наделяется федеральным законодательством рядом функций, к которым относятся, в частности, надзор за исполнением законов, уголовное преследование, координация деятельности правоохранительных органов по борьбе с преступностью, участие в уголовном, административном, гражданском и арбитражном судопроизводстве, в правотворческой деятельности и другие, а также весьма существенными полномочиями, которые обеспечивают исполнение должностными лицами законных требований прокурора.

Главными задачами прокурорского надзора за соблюдением трудовых прав граждан следует признать:

а) активное выявление, пресечение и предупреждение нарушений трудовых прав граждан;

б) полное и достоверное установление обстоятельств и причин совершенных нарушений закона, виновных в указанных нарушениях лиц и принятие мер по привлечению их к установленной законом ответственности. При этом надзирающим прокурорам необходимо учитывать положения ст. 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которыми определение, какое именно дисциплинарное взыскание следует наложить на работника за совершение им дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, осуществляется именно работодателем в соответствии с установленным данным Кодексом порядком. В связи с изложенным отметим также, что работодатель может посчитать необходимым и не налагать в силу различных причин дисциплинарное взыскание на подчиненного ему работника;

в) восстановление нарушенных прав граждан и законных интересов общества и государства.

Обратим внимание также на то, что предмет надзорной деятельности прокуратуры на данном направлении обладает определенной спецификой.

В.П. Рябцев справедливо полагает, что в нормативной обобщенной форме *предмет надзора* за исполнением законов определяется в Законе о прокуратуре (ст. 21) и состоит из двух взаимосвязанных, но четко разделяющихся аспектов. Первый из них заключается в том, что предметом этого вида надзора является соблюдение Конституции Российской Федерации и исполнение законов, действующих на территории Российской Федерации. Предметом надзора является законность в деятельности органов и должностных лиц, составляющих определенный круг правоприменителей. К ним отнесены федеральные министерства, службы, агентства и иные федеральные органы исполнительной власти, представительные (законодательные) и исполнительные органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, органы военного управ-

ления и руководители коммерческих и некоммерческих организаций. Самостоятельным аспектом предмета этого вида прокурорского надзора за исполнением законов является соответствие законам правовых актов, издаваемых названными органами и должностными лицами¹.

По мнению А.Я. Сухарева, предметом прокурорского надзора в общем виде является соблюдение Конституции Российской Федерации и исполнение законов, действующих на территории Российской Федерации, прав и свобод человека и гражданина, законности правовых актов, принимаемых органами и должностными лицами, на которых распространяется надзорная компетенция прокуратуры. В зависимости от сферы деятельности и возникающих при этом правоотношений, в том числе и с участием прокуроров, предмет надзора еще более конкретизируется².

В соответствии со ст. 26 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» предметом прокурорского надзора является соблюдение прав и свобод человека и гражданина федеральными органами исполнительной власти, Следственным комитетом Российской Федерации, представительными (законодательными) и исполнительными органами субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами военного управления, органами контроля, их должностными лицами, субъектами осуществления общественного контроля за обеспечением прав человека в местах принудительного содержания и содействия лицам, находящимся в местах принудительного содержания, а также органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций.

При этом, осуществляя надзорные мероприятия, органы прокуратуры не подменяют иные государственные органы и должностных лиц, которые осуществляют контроль за соблюдением прав и свобод человека и гражданина, не вмешиваются в оперативно-хозяйственную деятельность организаций.

Таким образом, осуществляя надзор за соблюдением трудовых прав граждан, органы прокуратуры одновременно осуществляют и надзор за исполнением работодателем трудового законо-

¹ *Рябцев В.П.* Прокурорский надзор: курс лекций. М.: НОРМА, 2006. С. 156–157.

² *Прокурорский надзор: учебник.* М., 2003. С. 19.

дательства в той или иной его части, сопряженной с обеспечением трудовых прав граждан, что прокурорам следует учитывать при подготовке и проведении проверочных мероприятий.

В связи с изложенным следует особо подчеркнуть, что в соответствии с п. 1 приказа Генерального прокурора Российской Федерации от 07.12. 2007 № 195 «Об организации прокурорского надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина» надзор за соблюдением прав и свобод человека и гражданина признан одним из основных направлений надзорной деятельности прокуратуры.

Генеральный прокурор Российской Федерации потребовал от подчиненных прокуроров (п. 7 названного приказа) конкретными и систематическими действиями реализовывать данное приоритетное направление прокурорского надзора – соблюдение прав и свобод человека и гражданина федеральными органами исполнительной власти, законодательными (представительными) и исполнительными органами субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами военного управления, воинскими частями и учреждениями, органами контроля, их должностными лицами, а также органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций (предприятий, хозяйственных товариществ и обществ, производственных и потребительских кооперативов, общественных объединений, благотворительных и иных фондов).

При этом особое внимание прокурорскому корпусу предложено акцентировать на защите закрепленных в Конституции Российской Федерации именно трудовых и иных важнейших социальных и политических прав и свобод человека и гражданина. При проверках исполнения работодателями трудового законодательства необходимо принимать меры к повышению ответственности руководителей предприятий за несоблюдение трудовых прав граждан, анализировать выполнение ими обязанностей по созданию работникам безопасных условий труда, своевременной выплате заработной платы, особое внимание уделять организациям-должникам, в отношении которых применены процедуры банкротства, а также градообразующим предприятиям.

С.Н. Будай,
профессор кафедры
Университета прокуратуры
Российской Федерации,
кандидат юридических наук,
доцент

**Взаимодействие органов прокуратуры
с иными органами и общественностью в целях
обеспечения действенного надзора за исполнением
трудового законодательства**

На обеспечение действенного взаимодействия органов прокуратуры с различными субъектами нацеливает приказ Генерального прокурора Российской Федерации от 21.06.2013 № 252 «О совершенствовании прокурорского надзора за исполнением федерального законодательства органами государственной власти, местного самоуправления, иными органами и организациями». Кроме того, взаимодействие с общественностью как важное направление прокурорской деятельности закреплено приказом от 10.09.2008 № 182 «Об организации работы по взаимодействию с общественностью, разъяснению законодательства и правовому просвещению».

При взаимодействии органов прокуратуры с иными субъектами в качестве объединяющего в их совместной деятельности критерия выступают единые для обеих сторон сотрудничества цели – защита прав и свобод человека и гражданина, обеспечение законности и правопорядка. При этом для прокуратуры эта совместная деятельность рассматривается как одно из важнейших направлений работы, так как многократно увеличивает ее возможности в достижении сформулированных в ч. 2 ст. 1 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» целей.

В современных сложных социально-экономических условиях прокуратурой России в числе приоритетных определены такие направления деятельности, как надзор за соблюдением прав граждан, в том числе права на своевременную и полную выплату заработной платы, получение в установленном порядке пенсий,

пособий, на качественное медицинское обслуживание, охрану труда и иные. В частности, не остаются без внимания прокуроров вопросы своевременности и полноты уплаты страховых взносов на обязательное пенсионное и медицинское страхование.

Исходя из современных представлений, сложившихся в науке и практике, применительно к рассматриваемой теме под воздействием органов прокуратуры с иными органами, организациями и общественностью следует понимать совместную деятельность названных субъектов, каждый из которых, имея свои собственные цели, к которым он стремится (являясь при этом частью общей организованной системы), одновременно достигает общих для них целей – защита трудовых прав человека и гражданина, устойчивое состояние законности и правопорядка в сфере трудовых и иных связанных с ними отношений¹.

Полагаем, что деятельность органов прокуратуры по осуществлению рассматриваемого взаимодействия строится на принципах планомерности, комплексности, оперативности, непрерывности, объективности, законности и эффективности.

Характерными признаками взаимодействия органов прокуратуры с иными органами и организациями, общественностью являются:

наличие внешней по отношению к взаимодействующим сторонам цели, достижение которой предполагает объединение усилий;

организация совместных согласованных действий, позволяющая участникам взаимодействия эффективно реализовать общее для них направление деятельности;

взаимный обмен информацией, а также обоюдное влияние друг на друга, вызывающие изменения представлений о предмете взаимодействия, поведении взаимодействующих участников, а в отдельных случаях – совершенствование организационной структуры органов, участвующих в такой деятельности.

Предметом взаимодействия прокуроров с иными субъектами в рассматриваемой сфере общественных отношений является обеспечение соблюдения Конституции Российской Федерации,

¹ Более подробно см.: Будай С.Н., Чернышова Т.Е., Артемов В.В. Взаимодействие органов прокуратуры Российской Федерации с институтами гражданского общества: пособие / Акад. Ген. прокуратуры Рос. Федерации. М., 2010. С. 29.

исполнения законов, действующих на территории России, в целях защиты прав и свобод человека и гражданина, обеспечения законности и правопорядка, борьбы с преступными проявлениями в сфере труда и занятости граждан, совершенствования правового регулирования трудовых и иных связанных с ними общественных отношений.

Что касается формализации сотрудничества прокуратуры с иными субъектами, необходимо заметить следующее. Сложившаяся прокурорская практика на уровне Генеральной прокуратуры Российской Федерации демонстрирует возможность и массовость заключения соответствующих соглашений (например, со Счетной палатой Российской Федерации, Следственным комитетом России, контрольно-ревизионными органами Министерства финансов Российской Федерации, Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, иными структурами). Так, соглашение Генеральной прокуратуры Российской Федерации с Пенсионным фондом Российской Федерации предусматривает информационный обмен сведениями, необходимыми для решения задач, возложенных законодательством о противодействии коррупции. Документом установлен круг уполномоченных лиц, четко регламентирована процедура обмена информацией, определен перечень предоставляемых сведений и заложена цель поэтапного перехода на обмен информацией в электронном виде.

На региональном уровне также имеются примеры формализации рассматриваемого сотрудничества прокуратуры субъекта Российской Федерации с иными структурами, решающими задачи, в том числе в социальной сфере.

Например, взаимодействие прокуратуры Республики Татарстан с региональным отделением Фонда социального страхования организовано в рамках совместного указания прокуратуры республики и ГУ РО ФСС России по Республике Татарстан о взаимодействии органов прокуратуры и Фонда социального страхования по взысканию недоимки по страховым взносам на обязательное социальное страхование, информация о должниках рассматривается при участии представителей прокуратуры на сов-

местных заседаниях комиссий со страхователями по снижению недоимки.

В целях эффективного взаимодействия по вопросам защиты прав людей с ограниченными возможностями здоровья 21.06.2013 заключены соглашения о взаимодействии и сотрудничестве между прокуратурой Пермского края и Пермской краевой организацией Всероссийского общества инвалидов, Пермским региональным отделением Всероссийского общества глухих и Пермской краевой организацией Всероссийского общества слепых.

Рассматривая вопрос о целесообразности заключения каких-либо соглашений о сотрудничестве органов прокуратуры районного звена с иными субъектами, следует исходить из того, что какого-либо формального запрета на заключение соответствующих соглашений прокуратурами городов, районов и приравненными к ним прокуратурами нет. Полагаем, что если стороны действительно заинтересованы в развитии взаимодействия, то возможно подписание соответствующих документов при условии согласования этого вопроса с руководством прокуратуры субъекта Российской Федерации. Однако необходимо понимать, что само их наличие (соглашений о взаимодействии) не гарантирует эффективного сотрудничества, поэтому в каждом конкретном случае этот вопрос может рассматриваться по-разному. Поэтому в целом полагаем нецелесообразным заключение каких-либо соглашений о сотрудничестве на районном уровне.

Важное значение для обеспечения эффективного взаимодействия на практике имеет выбор сторонами оптимальной формы сотрудничества.

Теория организации и управления, а также анализ практики позволяют выделить следующие основные формы взаимодействия органов прокуратуры с иными органами, организациями и общественностью:

- 1) участие на постоянной основе в разработке и реализации совместных программ;
- 2) проведение совместных мероприятий;
- 3) информационный обмен;
- 4) методическая, консультативная, организационная помощь;

5) иные формы взаимодействия¹.

В качестве примера развития активного сотрудничества прокуратуры с иными органами можно привести деятельность межведомственных рабочих групп по выявлению, пресечению и предупреждению правонарушений в сфере соблюдения трудовых прав граждан.

Так, в прокуратуре Республики Марий Эл межведомственная рабочая группа по противодействию правонарушениям в сфере защиты трудовых прав граждан и занятости населения создана в июле 2013 г. и является постоянно действующим органом, осуществляющим деятельность в целях обеспечения взаимодействия, по вопросам своевременного выявления и пресечения правонарушений в сфере защиты трудовых прав граждан и занятости населения. На состоявшемся 18.12.2017 заседании рабочей группы проанализированы состояние законности и практика работы контролирующих и надзорных органов по защите трудовых прав работников, эффективность принятых ими мер, направленных на снижение правонарушений в данной сфере. По результатам заседания его участниками внесены предложения, направленные на снижение задолженности по заработной плате и недопущению нарушений трудовых прав граждан. Выработаны мероприятия по совершенствованию межведомственного взаимодействия и информационного обмена. Состояние законности в сфере соблюдения трудовых прав граждан находится на особом контроле органов прокуратуры.

В прокуратуре Ставропольского края 25.12.2017 проведено заседание межведомственной рабочей группы по обеспечению соблюдения трудовых прав граждан. В заседании приняли участие руководители и работники структурных подразделений прокуратуры края, городские и районные прокуроры, представители Государственной инспекции труда в Ставропольском крае, Управления Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии по Ставропольскому краю, руководители отдельных предприятий и конкурсные управляющие предприятий, признанных судом несостоятельными (банкротами), имеющие неисполненные обязательства по выплате вознаграждения за

¹ См.: Будай С.Н., Чернышова Т.Е., Артемов В.В. Указ. соч. С. 40.

труд. Предметом обсуждения явились вопросы состояния законности в сфере соблюдения трудовых прав работников на предприятиях Ставропольского края, эффективности мер реагирования, направленных на погашение долгов по оплате труда.

По результатам принятых прокуратурой края превентивных мер 26–27.12.2017 задолженность по заработной плате ООО НПК «ЭСКОМ» в размере 933 тыс. руб. перед 59 работниками, ООО «МБ-Сервис»-элеватор в размере 295 тыс. руб. перед 30 работниками выплачена в полном объеме.

Вызывает практический интерес организации многостороннего сотрудничества опыт прокуратуры Калининградской области, где организована работа по проведению мониторинга по выявлению фактов невыплаты заработной платы на крупных и средних предприятиях, межведомственному взаимодействию и регулярному обмену информацией с региональными органами Федеральной службы судебных приставов, Федеральной налоговой службы, подразделениями Пенсионного фонда и Фонда социального страхования Российской Федерации на уровне субъекта Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами внутренних дел, органами службы занятости, профсоюзными организациями, общественными объединениями с целью выявления работодателей, не обязанных отчитываться перед органами Росстата, но имеющих задолженность по заработной плате и скрывающих от органов статистики сведения о наличии долга по заработной плате.

При организации рассматриваемого сотрудничества и конкретных примеров взаимодействия полагаем важным обеспечить освещение его результатов в СМИ.

Так, прокуратура г. Калуги, осуществляя надзор за исполнением трудового законодательства, широко осветила свою работу в СМИ: на телеканалах СИНВ-СТС и РЕН-ТВ транслировались сюжеты о принимаемых прокуратурой города мерах по борьбе с «серой» заработной платой, в них же разъяснялось трудовое законодательство. И.о. прокурора города совместно с управляющим УПФР по Калужской области и заместителем министра труда, занятости и кадровой политики области в прямом эфире принял участие в часовой программе «Главное», выходящей на телеканале «Ника-ТВ», по указанной теме. Посредством эфиров на

радиостанциях ГТРК «Радио России-Калуга», «Радио 40», «Русское радио», «Радио Европа+», публикаций в городских печатных изданиях, размещения информации на интернет-сайтах, изготовленных прокуратурой города буклетов, распространяемых на предприятиях города, «бегущей» строки в общественном транспорте были дополнительно разъяснены гражданам положения трудового законодательства¹.

В заключение необходимо отметить, что в последние годы сложилась многообразная практика активного и эффективного взаимодействия органов прокуратуры с иными органами, организациями и общественностью.

Активизация рассматриваемого взаимодействия, поиск новых форм сотрудничества прокуратуры с иными субъектами во многом зависят от инициативы и творческого подхода к этой деятельности самих участников, причем с обеих сторон.

Прокурорская практика показывает, что для повышения эффективности рассматриваемой деятельности необходимо:

рассматривать взаимодействие органов прокуратуры с иными органами и организациями, общественностью как важное направление деятельности органов прокуратуры и средство повышения эффективности надзора;

активнее использовать при организации этого вида деятельности имеющиеся и развивать новые формы сотрудничества.

Полагаем, что в этом направлении организации прокурорской деятельности как со стороны органов прокуратуры, так и со стороны иных органов, организаций и общественности имеется множество скрытых резервов.

Максимально задействовать эти резервы, активизировать рассматриваемое взаимодействие – задача, в первую очередь, соответствующих руководителей, имеющих управленческий функционал.

¹ Лукьяненко Ю.В. Борьба с «серой» заработной платой // Законность. 2014. № 11. С. 46–47.

А.Д. Исхаков,
доцент кафедры
Казанского юридического
института (филиала)
Университета прокуратуры
Российской Федерации

Актуальные проблемы участия прокурора в рассмотрении гражданских дел о восстановлении на работе

Согласно п. 2 приказа Генерального прокурора Российской Федерации от 10.07.2017 № 475 «Об обеспечении участия прокуроров в гражданском и административном судопроизводстве» основными обязанностями прокуроров, обеспечивающих участие в гражданском и административном судопроизводстве, являются: вступление в процесс на любой его стадии и дача заключений по делам о восстановлении на работе. Однако качественное участие по делам указанной категории не сводится лишь к даче заключения. Нередко непринятие отдельных процессуальных мер на стадии судебного разбирательства может привести к существенному затруднению исполнения решений о восстановлении на работе в последующем.

При рассмотрении Приволжским районным судом г. Казани искового заявления Б. о восстановлении на работе в Министерстве экологии и природных ресурсов Республики Татарстан возникла следующая ситуация. Б. был уволен по сокращению штатов с должности начальника одного из отделов в связи с указанием Правительства Республики Татарстан о необходимости оптимизации штатной численности работников органов государственной власти. Поскольку были установлены нарушения порядка увольнения, судом было принято решение о восстановлении Б. на прежней работе в строгом соответствии со ст. 394 ТК РФ. Во второй инстанции решение суда было оставлено без изменений, в следующих инстанциях обжаловано не было.

В дальнейшем, уже после вступления решения в законную силу, стало известно, что штатное расписание Министерства эко-

логии и природных ресурсов Республики Татарстан определяется непосредственно Правительством Республики Татарстан, само министерство не может вносить в него изменения. Вопрос о штатном расписании не был исследован в суде при рассмотрении иска Б., и Правительство Республики Татарстан в качестве соответчика к участию в деле привлечено не было. В процессе исполнения решения суда о восстановлении на работе Б. Министерство экологии и природных ресурсов Республики Татарстан издало соответствующий приказ о восстановлении Б. в прежней должности. Однако одновременно Б. был ознакомлен с новым приказом о предстоящем сокращении и в дальнейшем уволен в строгом соответствии с процедурой сокращения штатов. Примечательно, что заработная плата за два месяца перед сокращением Б. в дальнейшем была выплачена только на основании судебного акта, так как бюджет министерства был уже утвержден и статьи расходов на заработную плату Б. в нем не имелось, а средства на различные выплаты по судебным актам в бюджет закладываются.

Вопрос о полномочиях ответчика исполнить решение суда о восстановлении на работе должен был быть предметом судебного исследования. Прокурор мог заявить ходатайство о привлечении Правительства Республики Татарстан в качестве соответчика, однако участники судебного разбирательства не приняли это обстоятельство во внимание.

Очевидно, что описанная ситуация может возникнуть не только в системе органов государственной власти и местного самоуправления, но и в коммерческих структурах с разветвленной системой дочерних предприятий, филиалов, холдингах, когда учредительными документами решение некоторых вопросов может быть передано вышестоящим образованиям.

Хотелось бы обратить внимание на то обстоятельство, что прокурорам, участвующим в судах в рассмотрении исков о восстановлении на работе, всегда следует выяснять соответствующие полномочия ответчика-работодателя.

Приволжским районным судом г. Казани с участием представителя Приволжской прокуратуры было вынесено решение о восстановлении А. на прежней работе в ООО «Э.». Данное решение было обжаловано ответчиком в Верховный Суд Республики Татарстан и оставлено им без изменения.

При попытке А. приступить к прежней работе было установлено, что еще в процессе судебного разбирательства учредитель ООО «Э.» организовал новое общество с ограниченной ответственностью с почти идентичным названием ООО «Э.+» с другим ИНН, ОГРН, расчетными счетами, но прежним адресом. Всех работников (всего человек 10–15, включая директора) перевел на работу во вновь созданное ООО. Прежнее же ООО «Э.» осталось существовать фактически лишь на бумаге, юридически оставаясь полноценным должником-организацией.

А., не сумев приступить к работе, предъявил исполнительный лист в Приволжское РО СП УФССП по РТ на исполнение. В дальнейшем соответствующее исполнительное производство было возбуждено, однако решение суда фактически исполнить не представлялось возможным. Опрошенный директор пояснил, что перестал руководить ООО «Э.» еще до принятия решения, ООО «Э.+» правопреемником ответчика-должника не является, исполнить решение он не может. Учредитель обоих обществ с ограниченной ответственностью пояснил, что он лишь учредитель, в деятельность своих ООО не вмешивается, учреждает юридические лица исходя из коммерческой целесообразности, имеющиеся обязанности по ООО «Э.» (подача налоговой отчетности, в органы статистики, Пенсионного фонда и т.д.) он исполняет, производственную деятельность в рамках ООО «Э.» возобновлять не намерен, а по закону несет ответственность только в рамках уставного капитала.

Решение суда так и не было исполнено. Трудовые права А. не восстановлены.

В связи с описанной ситуацией целесообразно принятие мер по обеспечению исполнения решения суда о восстановлении на работе в виде запрета на реорганизационные действия (изменение штатного расписания) юридического лица. Предлагая подобную радикальную меру, следует сразу уточнить, что речь идет не о запрете изменения учредительных документов (эта мера активно применяется и как мера обеспечительного характера и в рамках уже возбужденных исполнительных производств для предотвращения «слива» должников-организаций), а именно о запрете на изменение штатного расписания до вынесения судебного решения. Очевидно, что подобную меру обеспечения нельзя назвать

безупречной с юридической точки зрения, это может быть расценено как вмешательство в деятельность коммерческой организации, в итоге как давление на бизнес. В то же время прямого законодательного запрета на подобные меры обеспечения не существует, и если в конечном итоге это позволит восстановить нарушенные трудовые права граждан, их следует использовать, и прежде всего прокурору, принимающему участие в рассмотрении исковых заявлений о восстановлении на работе.

Еще один вопрос, на который хотелось бы обратить внимание, это проблема исполнения решения о восстановлении на работе. Зачастую для судебного пристава для того, чтобы окончить исполнительное производство о восстановлении на работе, бывает достаточно иметь копии соответствующего приказа работодателя. В то же время ведомственные инструкции судебных приставов требуют от исполнителя добиваться фактического допуска к работе, т.е. вовлечения восстановленного работника в трудовой процесс. В связи с этим хотелось бы привести следующую ситуацию. Восстановленного по решению суда работника ознакомили с соответствующим приказом, однако сразу объявили ему, что он руководству как работник не нужен, поэтому его рабочее место – это стул в кабинете отдела кадров. В его трудовые обязанности входит нахождение на указанном стуле в рабочее время с 09.00 до 18.00. В обед (с 13.00 до 14.00) он может принять пищу. Поскольку ничего иного ему поручаться не будет, то рабочий стол ему не понадобится, так же как и телефон. Читать, пользоваться телефоном, планшетным компьютером в рабочее время запрещено. Таким образом, работнику, восстановленному на работе, было необходимо сидеть на стуле, при этом ничего не делая, а фактически ожидая окончания рабочего времени. Сотрудникам же отдела кадров было поручено фиксировать время прихода и ухода восстановленного работника с работы, фиксировать случаи опоздания, использования телефона, книг и т.д. Иными словами, обеспечивать соблюдение последним трудовой дисциплины, в том числе даже сопровождать его в туалет. Представляется, что такая психологическая обстановка сильно давит на сотрудника, вынуждая его уволиться по собственному желанию.

В то же время законодатель не может установить обязанность работодателя наделять работника хотя бы каким-то мини-

мумом выполняемой работы. Даже для признания трудового договора действительным достаточно установления: 1) трудовой функции, 2) места работы, 3) заработной платы (ст. 57 Трудового кодекса РФ).

Представляется, что при таких обстоятельствах судебный пристав-исполнитель должен получить информацию не только об отмене приказа об увольнении и об отсутствии препятствий восстановленному работнику в получении доступа к своему рабочему месту, но и о том, что работник приступил к выполнению своей прежней трудовой функции.

М.М. Какителашвили,
доцент кафедры
Университета прокуратуры
Российской Федерации,
кандидат юридических наук

Иностранные трудовые мигранты: pro et contra

Одним из достоинств Конституции Российской Федерации является провозглашение Российской Федерации социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (ч. 1 ст. 7).

В Российской Федерации каждый, в том числе иностранный гражданин, лицо без гражданства, имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ст. 37 Конституции Российской Федерации).

Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» более детально регламентирует трудовую деятельность иностранцев и лиц без гражданства.

Правительство Российской Федерации ежегодно определяет потребность в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, в том числе

по приоритетным профессионально-квалификационным группам, с учетом политической, экономической, социальной и демографической ситуации, а также в целях оценки эффективности использования иностранной рабочей силы (ст. 18¹ Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ).

С 1 января 2015 г. вступили в силу поправки к федеральному закону «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». По новым правилам иностранцы, имеющие право безвизового въезда в Россию, вместо получения разрешения на работу должны в месячный срок оформить патент на осуществление трудовой деятельности. Изменения касаются трудовых мигрантов из стран СНГ, кроме Белоруссии, Казахстана и Туркмении. Также новыми правилами могут воспользоваться приезжие из Абхазии и Южной Осетии.

На территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами в первую очередь, Трудовым кодексом Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан и лиц без гражданства.

В настоящее время не будет преувеличением утверждать, что использование трудовых мигрантов в России имеет массовый характер. В 2016 г., по данным Министерства внутренних дел Российской Федерации (далее – МВД РФ), иностранцам было оформлено 1 510 378 патентов (в 2015 г. – 1 788 201), в том числе высококвалифицированным специалистам 26 995 (в 2015 г. – 43 555) и 14 775 патентов квалифицированным специалистам (в 2015 г. – 22 099)¹. Основными сферами привлечения труда мигрантов являются: ремонтно-строительные объекты, ЖКХ, сфера обслуживания, транспорта, торговли и др.

А насколько нужны в России иностранные трудовые мигранты? На основе официальных статистических данных ФМС России и Федеральной службы государственной статистики (далее – Росстат)² проведем сравнение за 5 лет количества без-

¹ URL:<https://мвд.рф/Deljatelnost/statistics/migracionnaya/item/9266550/> (дата обращения: 13.07.2018).

² URL:http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/# (дата обращения: 13.07.2018).

работных и числа выданных разрешений на работу (трудовых мигрантов).

	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
количество оформленных патентов на работу иностранца (тыс. человек)	1195,1	1340	1273,9	1303,2	1788,2	1510,3	1682,6
численность безработных в Российской Федерации в среднем за год (тыс. человек)	4922,4	4130,7	4137,4	3889,4	4263,9	4243,5	3876

Конечно, при оценке несоответствий между спросом на труд и предложением рабочей силы необходимо учитывать множество факторов, в том числе современное распределение производительных сил в стране. Например, в настоящее время основной спрос и предложения рабочей силы находятся в центральных регионах страны при масштабной миграции трудоспособного населения из районов Сибири и Дальнего Востока, значительном превышении предложения рабочей силы над спросом на нее в республиках Северного Кавказа. Такое положение усиливается из-за низкой трудовой мобильности населения, что объясняется множественными как социальными, так и экономическими условиями (проблема жилья, дошкольного и школьного образования для детей, дороговизна транспортных расходов, связанных с переездом, и т.д.). Даже в условиях кризиса среди безработных россиян и лиц, ищущих работу, крайне мало желающих переехать на работу в другую местность¹.

Но даже учитывая эти факторы, при значительном количестве безработных граждан России (более 4 млн, по данным Росстата) привлекается более 1 млн иностранных трудовых мигрантов, а по утверждению заместителя министра труда и социальной защиты Российской Федерации Л. Ельцовой на пленарном заседании 103-й сессии Международной конференции труда в Женеве, ежегодно от 3 до 5 млн иностранных граждан работают без официального разрешения². По данным заместителя министра

¹ Более подробно см.: *Маматов М.В., Морозов Ю.В.* К вопросу о характеристике современных миграционных процессов в Российской Федерации // Электронный научный журнал Таврический научный обозреватель. 2017. № 9 (26). С. 8–27.

² URL:<http://tass.ru/obschestvo/1247550> (дата обращения: 13.07.2018).

внутренних дел А. Горového на территории России находятся 2,6 млн нелегальных мигрантов. При этом, якобы, доля нелегальных мигрантов сокращается¹.

Неофициальные источники называют число иностранцев, работающих в России, более 7 млн².

Причем стоит особо подчеркнуть, что в подавляющем большинстве это неквалифицированные иностранные трудовые ресурсы. Основной поток трудовых мигрантов в Россию идет из стран Центральной Азии. В настоящее время по объемам трудовой эмиграции в Россию Узбекистан и Таджикистан занимают первое и второе места.

Проблемы возникают в связи со стихийно прибывающей в Россию низкоквалифицированной рабочей силой и незаконной занятостью иностранных граждан, которые усиливают давление на национальный рынок труда. Труд иностранцев в России – это не только низкооплачиваемый труд, но и, как правило, труд низкого качества.

При этом основная масса трудовых мигрантов сосредоточена в теневом секторе экономики либо работает с нарушением законодательства Российской Федерации³.

В результате масштабной миграции, в том числе незаконной и высокого уровня заболеваемости мигрантов (инфекционными заболеваниями, СПИДом, туберкулезом, сифилисом, гепатитом и др.), возрастает угроза санитарно-эпидемиологической обстановке в стране.

Конституция Российской Федерации гарантирует каждому социальную поддержку. Огромное количество иностранных трудовых мигрантов оказывают дополнительную нагрузку на социальную инфраструктуру страны (больницы, дошкольные, школьные образовательные учреждения и т.д.). Человек, его жизнь и здоровье являются, безусловно, высшей ценностью, поэтому любой человек (гражданин России, иностранный гражданин, лицо

¹ URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/59e9baea9a7947705a3506dd> (дата обращения: 13.07.2018).

² URL: <http://www.migration.ru/kakuehat/view/rabota-v-rossii.html> (дата обращения: 13.07.2018).

³ *Гришанова А.Г., Красинец Е.С.* Трудовая миграция и миграционная политика в современном российском обществе // Миграц. право. 2014. № 1. С. 26–31.

без гражданства), находящийся на территории Российской Федерации гарантированно имеет право на получение медицинской помощи. Правда, для граждан России существуют обязательные отчисления в фонд медицинского страхования, поэтому «бесплатность» медицины относительна. В то же время иностранные граждане получают ее в государственных, муниципальных медицинских учреждениях, особенно при угрозе жизни (например, при инфекционных заболеваниях), безвозмездно. В условиях сокращения медицинских учреждений, медицинского персонала такая социальная нагрузка со стороны иностранных трудовых мигрантов на государство вызывает сомнение в ее необходимости.

В культурном плане также вряд ли стоит говорить о существенных приобретениях от иностранных трудовых мигрантов. А вот к нарастанию экстремистских проявлений и межнациональных конфликтов такие миграционные потоки приводят. Яркий пример тому – события в районе Бирюлево Западное г. Москвы в октябре 2013 г., приведшие к массовым беспорядкам.

Отдельный вопрос с незаконной миграцией, которая стала одной из острейших проблем современной России. Количество ежегодно выявляемых нарушений законов о миграции из года в год только увеличивается¹. Например, отправной точкой в формировании собственно уголовной политики противодействия незаконной миграции следует считать появление с принятием Федерального закона от 28.12.2004 № 187-ФЗ нормы об организации незаконной миграции (ст. 322.1 УК РФ). В период с 2005 по 2017 г. число зарегистрированных в России преступлений по ст. 322¹ возросло с 338 до 1616².

Потерявшие работу, не имеющие средств к существованию, мигранты порой идут на преступления. Преступность иностранцев в России практически полностью представлена неквалифицированными трудовыми мигрантами.

Продолжается тенденция, отмеченная Г.В. Антоновым-Романовским, Д.К. Чирковым, А.А. Литвиновым, согласно которой гражданами государств ближнего зарубежья совершается бо-

¹ Подробней см.: Соколов Д.А. Криминологическая характеристика организации незаконной миграции: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2013.

² Статистический отчет по форме № 491 (1-ЕГС) «Единый отчет о преступности» (2005–2017 гг.).

лее 90% всех раскрытых преступлений, пришедшихся на преступников-иностранцев.

Но и для самих иностранных трудовых мигрантов складывающиеся правоотношения в сфере миграции являются неудовлетворительными.

Среди трудовых мигрантов высокий уровень травматизма, игнорирование требований к условиям труда, отвечающим требованиям безопасности и гигиены. Такие работники порой проживают в местах работы, не соответствующих ни пожарным, ни санитарным нормам, что влечет вспышки инфекционных заболеваний и пожаров.

Преступления совершаются не только иностранцами, но и в отношении трудовых мигрантов. В повседневной жизни они сталкиваются с нарушениями их прав и свобод, испытывают несправедливое отношение со стороны сотрудников правоохранительных органов (применение силы и насилия, незаконное изъятие документов), сотрудников пограничной службы и МВД (нарушение паспортно-визового и регистрационного режимов), а также подвергаются давлению со стороны криминалитета.

Иностранные мигранты подвергаются насильственному удержанию, принудительному труду, вымогательству, мошенничеству, а порой становятся жертвами торговцев людьми.

Справедливости ради стоит указать и на другие точки зрения, с которых иностранная рабочая сила рассматривается как благо для государства. Так, директор Института миграционной политики О. Гулина приводит следующие аргументы в пользу трудовых мигрантов. Германия без вклада мигрантов в ее ВВП потеряла бы более 65 млрд евро налогов. Мигранты в Великобритании в период с 2001 по 2011 г. принесли в экономику страны на 64% больше, чем на них было потрачено. Если бы мигранты, живущие и работающие в Великобритании с 1995 по 2011 г., родились в стране, то это бы потребовало вложений на сумму 49 млрд фунтов в сфере образования и 82 млрд фунтов в других социальных сферах¹.

Действительно, в мире есть много положительных примеров, когда иностранные трудовые мигранты приносят пользу гос-

¹ Отток рабочей силы. Надолго? // Парламентский журн. 2015. № 3. С. 57–60.

ударству, яркий пример – США. Хотя в настоящее время европейские страны столкнулись с негативной стороной миграции, например, Франция, где события переросли в массовые беспорядки¹.

Однако зарубежные страны заинтересованы в привлечении не любых трудовых ресурсов, а именно, высококвалифицированных специалистов, поскольку такие мигранты являются законопослушными гражданами, они лучше адаптируются к новым условиям и наилучшим образом восполняют нехватку специалистов в нужных отраслях экономики. А для реализации такой политики существуют как жесткие законодательные требования, так и ряд миграционных послаблений.

Например, в Швейцарии, где осуществление иностранными гражданами не из стран Евросоюза трудовой деятельности возможно при условии, что они являются высококвалифицированными специалистами (ст. 23 Закона об иностранцах от 16.12.2005). В Германии иностранцы, обладающие высокой профессиональной квалификацией, могут получить вид на жительство сразу же после въезда на территорию страны. А в Австрии для высококвалифицированных специалистов предусмотрены не только ускоренная процедура рассмотрения ходатайств, но и специальное «разрешение на проживание для ключевых специалистов»².

Другой пример из положительного опыта стран Юго-Восточной Азии. В основе миграционной политики Королевства Таиланд лежат следующие принципы: отраслевая дискриминация (в стране существует три перечня отраслей, различающихся по процедуре, перспективам и возможностям трудоустройства в них иностранных мигрантов); географическая дискриминация; предварительная регистрация работодателей, желающих трудоустроить иностранных мигрантов в будущем; приоритет тайцев в реализации права на труд; разрешительная система трудоустройства иностранных мигрантов; развитие двухсторонних договоров

¹ См.: *Радзиховский Л.* Огни большого города // Рос. газ. 2005. 15 нояб.; *Паклин Н.* Ночной дозор. Французская полиция ищет участников беспорядков в пригородах // Рос. газ. 2007. 29 нояб.

² *Брус В.А.* Особенности миграционной политики Российской Федерации и Австрии на современном этапе // Конституц. и муницип. право. 2012. № 3. С. 24–29.

и соглашений о регулировании международной трудовой миграции¹.

Однако отличие миграции в России от миграции в США и ряде европейских стран заключается в том, что в Россию едут главным образом низкоквалифицированные или неквалифицированные трудовые мигранты, целью которых является не получение гражданства, а зарабатывание денег, которые затем переводятся в страну происхождения мигранта.

К сожалению, трудовые мигранты, имеющие высокий интеллектуальный, трудовой и профессиональный потенциал, до сих пор в России в дефиците. Этому не способствовали даже дополнительные льготы и гарантии, предусмотренные для инновационного центра «Сколково»².

В таком случае кому тогда выгоден постоянный приток низкоквалифицированных иностранных трудовых мигрантов?

Не секрет, что одна из основных причин широкого использования работодателями иностранной рабочей силы – доступность низкооплачиваемого труда, способствующая получению сверхприбыли. Как справедливо указывал классик, «при 300% прибыли нет такого преступления, на которое капитал не рискнул бы пойти, хотя бы под страхом виселицы»³. Такая ситуация выгодна недобросовестным представителям бизнеса, но не российскому обществу и самим мигрантам, как это было показано выше.

В условиях экономического кризиса говорить однозначно об уходе иностранных трудовых мигрантов, на наш взгляд, преждевременно. Пока что кризис привел только к сокращению расходов государства на оплату труда и к увольнениям (врачей, чиновников средней руки и др.). Скорее увеличатся тарифы на ЖКХ, а нелегальные мигранты останутся, поскольку для ряда структур иностранная рабочая сила стала средством извлечения максимальной прибыли за счет использования дешевой трудовой силы нелегалов.

¹ Ушаков Д.С., Козлова Е.В. Зарубежная практика модернизации системы государственного регулирования трудовой миграции в России (пример Королевства Таиланд) // *Фундамент. исслед.* 2014. № 12–9. С. 1993–1998.

² См.: Федеральный закон от 28.09.2010 № 244-ФЗ «Об инновационном центре «Сколково».

³ Маркс К., Ф. Энгельс. Сочинения. Изд. 2-е. М., 1960. Т. 23. С. 770.

Есть мнение: стоит ввести закон, да пожестче, и негативное явление тут же исчезнет. Ошибочно считать, что принятие нового закона тут же решит все проблемы с незаконной миграцией.

Административные штрафы не останавливают недобросовестных предпринимателей. Видимо, справедливо высказывание о том, что суровость российских законов компенсируется необязательностью их исполнения.

К ответственности привлекаются в основном не юридические лица, а подставные должностные сотрудники (менеджеры), которые якобы по собственной инициативе принимали на работу нелегалов, что позволяет коммерческой структуре снизить размер взимаемых штрафов. Да и состояние коррупции в органах, осуществляющих миграционный контроль, не вызывает оптимизма.

Подводя итог, постараемся ответить на поставленный в статье вопрос.

В условиях глобализации роль трудовой миграции в мировой экономике только возрастает. Практически все страны мира в той или иной мере участвуют в международном обмене трудовыми ресурсами либо в качестве импортеров, либо в качестве экспортеров рабочей силы. Поэтому иностранные трудовые мигранты в России нужны.

Количество и качество прибывающих в страну трудовых мигрантов, по нашему мнению, не соответствуют потребностям развития российской экономики. Для экономики нужны высококвалифицированные специалисты, а не дешевая иностранная рабочая сила. Говорить об успехе системы квотирования в деле привлечения высококвалифицированных специалистов, пожалуй, будет рано.

С сожалением можно констатировать, что цели Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года по привлечению востребованных экономикой высококвалифицированных и квалифицированных специалистов из-за рубежа не достигнуты. Доля иностранных высококвалифицированных специалистов в общем количестве привлекаемых трудовых мигрантов крайне мала.

Национальная безопасность страны во многом зависит от эффективности деятельности органов прокуратуры в сфере миграционных отношений¹.

С учетом тенденций государственной миграционной политики, а также состояния законности в рассматриваемой сфере отношений современный прокурорский надзор за исполнением миграционного законодательства должен носить прежде всего профилактический характер². Мерами прокурорского реагирования следует добиться эффективной работы всех уполномоченных органов в области миграционных отношений³.

Не претендуя на абсолютную истину, выскажем ряд соображений, направленных на улучшение миграционного климата в стране.

1. Состояние законности в Российской Федерации в сфере миграционных отношений зависит от эффективности деятельности органов прокуратуры.

Прокурорский надзор за исполнением миграционного законодательства включает в себя надзор за исполнением законов в деятельности МВД России, Федеральной службы по труду и занятости, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, налоговых органов.

Современное состояние миграционных процессов требует от органов прокуратуры особое внимание уделять проверке законности принимаемых компетентных органов решений о выдаче патентов иностранным гражданам.

2. Одним из условий развития внутренней миграции является прокурорский надзор за неукоснительным исполнением Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» в деятельности органов гос-

¹ Капинус О.С. Противодействие незаконной миграции как угрозе национальной безопасности России // Миграц. право. 2016. № 1. С. 29–33.

² Подробнее см.: Черепанова И.В. Прокурорский надзор за исполнением законов о внешней трудовой миграции: лекция / Акад. Ген. прокуратуры Рос. Федерации; Ин-т повышения квалификации руководящих кадров. М., 2012. Сер. Библиотека прокурора; Маматов М.В., Маслов И.А. Актуальные вопросы совершенствования законодательства и правоприменительной практики в сфере противодействия незаконной миграции средствами административной ответственности // Таврич. Научн. обозреватель. 2016. № 11-1 (16). С. 186–193.

³ Прокурорский надзор за исполнением миграционного законодательства: актуальные вопросы: пособие. М., 2013. С. 5.

ударственной власти и местного самоуправления в области содействия занятости населения.

Органы государственной власти и местного самоуправления должны в том числе реально организовывать учет безработных, формировать базу вакансий, своевременно предлагать их нуждающимся, не допускать незаконных действий по вытеснению с рынка труда граждан Российской Федерации и замещения их иностранной рабочей силой.

3. Повышению трудовой мобильности населения страны способствовало бы развитие института найма социального жилищного фонда с доступным для граждан тарифами ЖКХ¹. Похожая форма целевого привлечения рабочей силы из соседних регионов практиковалась в СССР. Основным стимулом выступала возможность проживать в общежитиях, а по прошествии некоторого времени (нескольких лет) граждане имели право на получение постоянного жилья (ведомственного или муниципального).

4. В определенной мере борьба с дискриминацией трудовых прав мигрантов, легализация и прозрачность отношений, связанных с трудовыми мигрантами, может сделать невыгодным для бизнеса привлечение такой рабочей силы. А зачем привлекать мигранта, если ему платить приходится столько же, сколько и гражданину.

5. Должно быть правосознание у самих граждан, осознающих недопустимость и пагубность привлечения труда нелегальных мигрантов во всех сферах трудовой занятости (ремонтных работах, садово-дачных работах и т.д.). В связи с чем надзорную деятельность прокурорам рекомендуется непременно сочетать с мероприятиями по правовому просвещению мигрантов и жителей принимающих территорий.

¹ См., напр.: *Виноградова П.А.* Условия реализации внутренней миграции: правовые аспекты // Журн. рос. права. 2015. № 2. С. 35–43.

Г.Л. Куликова,
заведующая кафедрой
Университета прокуратуры
Российской Федерации,
кандидат юридических наук

А.И. Куликов,
старший прокурор управления
по надзору за законностью
исполнения уголовных наказаний
Генеральной прокуратуры
Российской Федерации

Защита трудовых прав осужденных с использованием полномочий прокурора

Конституция Российской Федерации провозглашает, что 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.

Целью уголовно-исполнительной политики государства является исправление осужденных и предупреждение совершения новых преступлений как осужденными, так и иными лицами.

В целях обеспечения верховенства закона, единства и укрепления законности, защиты прав и свобод человека и гражданина, а также охраняемых законом интересов общества и государства прокуратура Российской Федерации осуществляет согласно ст. 1 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации», в том числе надзор за исполнением законов администрациями органов и учреждений, исполняющих наказание и применяющих назначаемые судом меры принудительного характера, администрациями мест содержания задержанных и заключенных под стражу.

Трудовая деятельность осужденных является одним из важных средств поддержания порядка и дисциплины в местах лише-

ния свободы, их исправления и перевоспитания. Привлечение осужденных к общественно полезному оплачиваемому труду дает им возможность за счет заработанных средств удовлетворить свои личные и общественные потребности (оплата питания, вещевого имущества, коммунальных услуг, предметов первой необходимости, компенсация ущерба, причиненного противоправными действиями гражданам и государству, погашение исков по исполнительным листам и др.).

В главе 14 УИК РФ и Законе Российской Федерации от 21.07.1993 № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» сформулированы основные принципы, определяющие порядок, основания и формы привлечения к труду лиц, осужденных к лишению свободы. Такие же принципы закреплены в законодательстве Российской Федерации и в международных актах по обращению с осужденными. Одним из них является обязанность трудиться.

В соответствии с ч. 1 ст. 103 УИК РФ каждый осужденный обязан трудиться. Осужденные могут быть привлечены к труду на государственных предприятиях или предприятиях иных форм собственности при условии обеспечения надлежащей охраны и изоляции осужденных. Осужденные также вправе заниматься индивидуальной трудовой деятельностью. Особенности труда осужденных на контрактной основе, по хозяйственному обслуживанию колоний и в форме предпринимательской деятельности отражены в ст. 21, 22 и 23 Закона Российской Федерации от 21.07.1993 № 5473-1.

Согласно положениям Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года в УИС созданы и функционируют центры трудовой адаптации осужденных и учебно-трудовые и лечебно-трудовые мастерские.

Центры трудовой адаптации осужденных и производственные (трудовые) мастерские являются структурными подразделениями учреждений, исполняющих наказания, и реализуют требования уголовно-исполнительного законодательства Российской Федерации в части организации профессионального обучения осужденных, привлечения их к труду и закрепления у них трудовых навыков и создаются в исправительных колониях. Производственные (трудовые) мастерские подразделяются на учебно-

производственные (трудовые) мастерские и лечебно-производственные (трудовые) мастерские, создаваемые соответственно в воспитательных колониях и лечебных исправительных учреждениях.

Согласно информационно-аналитической записке «Состояние законности и правопорядка в Российской Федерации и работа органов прокуратуры. 2016 год» каждое шестое нарушение законов в исправительных учреждениях (далее – ИУ) связано с привлечением осужденных к труду. Удельный вес нарушений требований о привлечении осужденных к труду (12 740) в общем объеме выявленных нарушений законов составил 6,9%, а в объеме нарушений законов, допускаемых в ИУ, – 16%. Несмотря на снижение количества выявленных нарушений законов указанной группы по сравнению с 2015 г. на 4,2% (13 297), в 2016 г. привлечены к труду лишь 37,1% от среднесписочной численности осужденных, подлежащих обязательному привлечению к труду.

Требования закона об обязанности осужденных к лишению свободы трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией ИУ с учетом их пола, возраста, трудоспособности, состояния здоровья и, по возможности, специальности, в полном объеме не выполняются.

Большинство осужденных, которые не привлекались к труду по объективным причинам, фактически не были трудоустроены из-за отсутствия рабочих мест, специальности и трудовых навыков. Многие трудоустроенные ввиду недостаточной профессиональной подготовки использовались на неквалифицированных и низкооплачиваемых работах. Вопреки требованиям закона средняя заработная плата осужденных во многих учреждениях УИС была ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

Отсутствие у осужденных возможности трудиться, получать установленный законом минимум оплаты труда не только не позволяет им оплачивать свое содержание, что предусмотрено уголовно-исполнительным законодательством, но и выплачивать алименты, погашать задолженность по исковым требованиям. Следовательно, не исполняются решения судов, нарушаются права потерпевших и других граждан на получение алиментов, возмещение ущерба, причиненного преступлением. В 2016 г.

возмещено лишь 1,8% от суммы удовлетворенных исковых требований.

Прокурорами отмечено, что в ИУ не соблюдаются сроки и порядок выплаты заработной платы осужденным. Не исключены факты нарушения установленной продолжительности рабочего времени осужденных, дней отдыха и ежегодных оплачиваемых отпусков. Выявлены многочисленные случаи нарушения трудового законодательства, регламентирующего охрану труда осужденных. Порой к осужденным необоснованно применяются меры поощрения и взыскания.

Как подчеркивается прокурорами, характер и количество выявленных нарушений законов, причин и условий, им способствующих, свидетельствуют о недостаточной роли и эффективности деятельности центрального аппарата ФСИН России в ходе осуществления ведомственного контроля при привлечении к труду осужденных к лишению свободы.

В связи с нарушениями, выявляемыми прокурорами в ходе проверок, начальникам учреждений и органов УИС вносятся представления. При их рассмотрении к дисциплинарной ответственности привлекаются сотрудники пенитенциарной системы. Реализация указанных актов реагирования находится на прокурорском контроле.

Прокурорами управления по надзору за законностью исполнения уголовных наказаний Генеральной прокуратуры Российской Федерации в 2017 г. в ходе комплексной проверки соблюдения законности в сфере соблюдения администрациями УИ трудового законодательства в отношении осужденных выявлены многочисленные нарушения закона в деятельности территориальных органов Федеральной службы судебных приставов при совершении исполнительных действий по взысканию с осужденных ущерба, причиненного преступлением, а также выплат по другим обязательствам. Для их устранения директору ФССП России руководством Генеральной прокуратуры Российской Федерации внесено представление.

Кроме того, было установлено, что исполнение территориальными органами УИС требований закона о трудовой адаптации осужденных, их профессиональном обучении центральным аппаратом ФСИН должным образом не организовано. Принятых мер

было явно недостаточно. Сложившаяся неблагоприятная ситуация потребовала в целях устранения выявленных нарушений внесения представления директору ФСИН России, а также направления информации Министру юстиции Российской Федерации. Прокурорам субъектов Российской Федерации направлено информационное письмо, в котором подчеркивалась необходимость осуществления действенного надзора за исполнением законодательства о труде осужденных.

Как свидетельствует практика, полное и грамотное систематическое использование прокурором всех предоставленных ему законом полномочий способствует восстановлению нарушенных трудовых прав осужденных, а также оказывает профилактическое воздействие.

Ю.Г. Марасов,
старший преподаватель кафедры
Казанского юридического
института (филиала)
Университета прокуратуры
Российской Федерации

Проблемы исполнения судебных решений о восстановлении на работе

Значение исполнения решений судов трудно переоценить, поскольку оно содержит в себе суть судебной власти. Авторитет и сила судебной власти зиждутся на исполнении ее постановлений. Вступившие в законную силу судебные постановления являются обязательными для всех без исключения органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений, должностных лиц, граждан, организаций и подлежат неукоснительному исполнению на всей территории

Российской Федерации. Указанный принцип закреплен в ряде федеральных конституционных законов¹.

Достаточно актуальной является проблема правильного и своевременного исполнения судебного решения о восстановлении на работе. Законодатель отнес данное судебное решение к подлежащим немедленному исполнению – не позднее первого рабочего дня после дня поступления исполнительного документа в подразделение судебных приставов (ст. 210, 211 ГПК РФ, ст. 396 ТК РФ, ч. 4 ст. 36 Федерального закона «Об исполнительном производстве»).

Порядок исполнения судебного постановления о восстановлении на работе регламентирован ст. 106 Федерального закона «Об исполнительном производстве», согласно которому требование о восстановлении на работе считается исполненным, если: взыскатель допущен к исполнению прежних трудовых обязанностей; отменен приказ (распоряжение) об увольнении или о переводе взыскателя.

Между тем на практике возникают сложности с исполнением судебных постановлений данной категории.

В частности, допуск к исполнению прежних трудовых обязанностей означает не только отсутствие формальных препятствий к тому, чтобы работник проходил к рабочему месту. Важно, чтобы работник фактически был допущен с ведома работодателя, как это предусмотрено ст. 67 ТК РФ, и ему была предоставлена возможность исполнения обязанностей, непосредственно выполнявшихся им до увольнения (перевода). Восстановление на работе предполагает возвращение работнику правового статуса, существовавшего до увольнения или перевода на другую работу: восстановление всех трудовых прав и трудовых гарантий, предусмотренных трудовым договором.

Пленум Верховного Суда Российской Федерации в п. 38 постановления от 17.11.2015 № 50 «О применении судами законодательства при рассмотрении некоторых вопросов, возникающих в ходе исполнительного производства» также отметил, что исполнительный документ о восстановлении на работе считается

¹ «О судебной системе Российской Федерации» (ст. 6), «О судах общей юрисдикции в Российской Федерации» (ст. 5), «Об арбитражных судах в Российской Федерации» (ст. 7).

исполненным при подтверждении отмены приказа (распоряжения) об увольнении (переводе) взыскателя, а также принятия работодателем мер, необходимых для фактического допуска работника к выполнению прежних трудовых обязанностей, включая меры по соблюдению условий допуска к работе по должностям, при назначении на которые гражданам оформляется допуск к государственной тайне или к работам, при выполнении которых работники проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, и т.п.

В случае, если на освобожденную после увольнения (перевода) должность принят другой работник, работодатель должен решить кадровый вопрос с работником, занимающим спорную должность (выполняющим соответствующую работу)¹.

Нередки случаи, когда в целях увольнения неугодного работника работодателем проводятся организационно-штатные мероприятия в организации (изменяется штатное расписание, исключаются прежние должности, вводятся новые) и при восстановлении работника на работе такой должности или даже подразделения (отдела, цеха) в штате (структуре) организации уже нет, оно ликвидировано, реорганизовано, разделено.

Здесь возникает вопрос, каким образом восстанавливать работника на работе. Необходимо ли воссоздавать подразделение, должность, перед тем как отменить приказ об увольнении (переводе) работника (в противном случае как восстанавливать работника на ликвидированную должность)? Как быть, если эта должность к моменту восстановления работника есть в ином подразделении?

Полагаем, что в данном случае необходимо исходить из положений ст. 60 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которым работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

¹ Безусловно, необходимо учесть, что законодательством предусмотрена возможность прекращения трудового договора с принятым работником на основании п. 2 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации. Данное увольнение относится к обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Оно не является увольнением по инициативе администрации. Поэтому в данном случае не применяются гарантии, предусмотренные ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации, запрещающие расторгать с беременными женщинами трудовой договор по инициативе работодателя.

С учетом этого требования и должны быть, на наш взгляд, совершены организационно-штатные мероприятия, направленные на восстановление работника в прежней должности. Даже если к моменту издания приказа о восстановлении на работе в организации проведена внутренняя реорганизация, то работник должен быть восстановлен в ранее занимаемой должности в соответствующем подразделении, из которого он был уволен.

В противном случае, в частности при восстановлении работника в другом подразделении организации, это будет считаться переводом на другую работу. А такое в силу ст. 72¹ Трудового кодекса Российской Федерации возможно лишь с письменного согласия работника.

Таким образом, работник при его восстановлении после увольнения не может быть назначен без его письменного согласия на иную должность, с которой он не увольнялся, и в структурное подразделение, в котором он не работал.

Проблемы возникают и тогда, когда после увольнения работника должность была преобразована (например, переименована и перенесена в другое структурное подразделение и пр.) и на нее принят другой работник. Уволить с нее нового работника нельзя, поскольку работник, указанный в решении суда, должен быть восстановлен не в целом в организации, а в той должности (месте), которую он занимал до увольнения. Восстановление работника на прежней, уже не существующей должности (месте) не влечет увольнения работника, принятого на «трансформированную» должность или другую должность, введенную вместо упраздненной должности.

Вызывает затруднения также исполнение судебного решения о восстановлении на ликвидированную должность, воссоздание которой не входит в полномочия работодателя. Примером может послужить сокращение органом исполнительной власти субъекта Федерации должности в министерстве соответствующего уровня. Применение судебным приставом-исполнителем всего спектра своих полномочий не может привести к желаемому результату. Между тем данную проблему необходимо разрешать еще на стадии судебного рассмотрения спора, привлекая в качестве соответчика представителя органа, уполномоченного на

принятие организационно-штатных мероприятий в организации, откуда был уволен работник.

Необходимо отметить, что своевременное и правильное исполнение судебных решений о восстановлении на работе не только влияет на авторитет судебной власти, но и свидетельствует об исполнении государством обязанности по защите конституционных прав граждан.

С.В. Расторопов,
профессор кафедры
Университета прокуратуры
Российской Федерации,
доктор юридических наук,
профессор

Уголовная ответственность за невыплату заработной платы

В соответствии с ч. 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Вот почему невыплата заработной платы и иных выплат является одним из нарушений конституционных прав гражданина.

подавляющая часть населения России реализует свою способность к труду именно в форме наемных работников, получающих за свой труд определенное трудовым договором вознаграждение. Для этой категории занятых граждан заработная плата является основным источником дохода.

К сожалению, современная кризисная экономическая ситуация в стране в последнее время зачастую становится поводом для задержек и невыплаты заработной платы работникам. Трудности возникают как из-за нехватки собственных средств у различных коммерческих организаций, предприятий и учреждений, так и в связи с задержками финансирования из бюджета. Подобное об-

стоятельство совершенно недопустимо, поскольку может привести к серьезным негативным социальным последствиям: социальной напряженности в обществе, массовым акциям протеста, всплеску преступности и т.д.

Для снижения уровня правонарушений в сфере выплаты заработной платы и иных социальных выплат на государственном уровне предусмотрен и целенаправленно реализуется комплекс мер, среди которых одним из наиболее действенных правовых инструментов является введение в 1999 г. уголовной ответственности за невыплату заработной платы.

Как представляется, появление в системе уголовного законодательства новой «нетрадиционной» (т.е. не связанной с установлением наказуемости общеуголовного преступления) нормы глубоко обусловлено экономическими, социальными и иными причинами, которые наряду с современными кризисными явлениями в экономике привели к спаду промышленного и аграрного производства. Немаловажную роль сыграли криминальная приватизация и рейдерство. Под их влиянием коренным образом изменилась социальная политика работодателей, приведшая к нарушению социально-экономических прав граждан, появлению массовых фактов невыплаты заработной платы работникам.

Под невыплатой заработной платы в ст. 145¹ УК РФ в литературе принято понимать обусловленную субъективными и объективными факторами противоправную общественно опасную деятельность руководителя организации, связанную с неисполнением или ненадлежащим исполнением возложенной на него юридической обязанности по производству указанных выплат в установленный срок¹.

При этом специалисты выделяют две группы способов совершения данного преступления: полную невыплату заработной платы и выплату заработной платы не в полном объеме².

В первом случае не исполняется обязанность по производству выплат. При этом невыплаченная заработная плата может быть как начислена, так и не начислена. Полной невыплатой при-

¹ См., напр.: *Осипова Е.П.* Методика расследования невыплаты заработной платы: монография. М.: Юрлитинформ, 2013. С. 36.

² См.: *Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации / отв. ред. В.М. Лебедев.* М.: Юрайт, 2012. С. 484–485.

знается задержка свыше двух месяцев заработной платы или ее выплата в течение аналогичного периода в размере ниже федерального МРОТ. При этом, утверждают некоторые теоретики, не обязательно, что невыплата заработной платы имеет место в течение двух месяцев подряд. Эти месяцы, по их мнению, могут суммироваться, т.е. не имеет значения очередность невыплаты. Например, заработная плата не была выплачена в марте, затем в апреле и мае работник получил причитающуюся сумму, а затем в июне заработная плата вновь была задержана.

Практические работники имеют на этот счет совсем другую точку зрения. Согласно их представлениям, при квалификации рассматриваемого преступления необходимо учитывать исключительно непрерывные невыплаты, т.е. невыплаты (как форму уголовно-правового бездействия) подряд в течение указанного срока. При этом невыплаты за отдельные месяцы года не могут суммироваться в срок свыше трех или двух месяцев, если они прерывались выплатами. Подобное толкование указанной нормы, как представляется, в большей степени соответствует духу исследуемого уголовного закона.

Во втором описанном нами случае под частичной невыплатой заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат понимается осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы. Необходимым условием объективной стороны состава преступления является задолженность по указанным выплатам в течение трех месяцев с момента установленного срока первоначальной выплаты.

Следует заметить, что обязательной оценке при квалификации преступления подлежит предмет посягательства, компонентами которого выступают: заработная плата, которую следует отличать от дохода, получаемого исполнителем по гражданско-правовому договору (договору подряда, договору возмездного оказания услуг и т.д.); пенсия, т.е. выплата, предусмотренная системой пенсионного обеспечения в России, представленная двумя блоками: государственное пенсионное обеспечение и трудовая пенсия, формируемая за счет базовой и накопительной ее части; стипендия, т.е. выплата, предусмотренная законодательными актами о стипендиальном обеспечении учащихся; пособия согласно Федеральному закону от 17.07.1999 № 178-ФЗ «О государствен-

ной социальной помощи», представляющие собой безвозмездное обеспечение гражданам определенной денежной суммы за счет средств соответствующих бюджетов Российской Федерации (пособия по безработице, пособия гражданам, имеющим детей, пособия по временной нетрудоспособности); иные выплаты – пособия, установленные федеральными законами или законами субъекта Федерации¹.

Как видно, законодатель не приводит исчерпывающего перечня всех выплат, являющихся предметом преступления по ст. 145¹ УК РФ, что предполагает возможность расширительного толкования.

На практике распространены случаи, когда размер оклада работника невелик, а основной объем выплат приходится на надбавки стимулирующего характера. Если работодатель выплачивает оклад работнику, но не выплачивает надбавки стимулирующего характера и иные дополнительные выплаты (например, районный коэффициент), возникает вопрос о наличии состава преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 145¹ УК РФ.

Согласно ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда. Система оплаты труда включает размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, систему доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования.

Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате (ст. 148, 315, 316, 317 ТК РФ).

Таким образом, в структуру заработной платы входит весь объем выплат в соответствии с установленной в организации системой оплаты труда, включая районные коэффициенты.

Следовательно, если работодатель производит выплату заработной платы, составляющую менее 50% от ее размера с уче-

¹ См.: *Уголовное право России. Особенная часть*. В 2 т. Т. 1. Преступления против личности. Преступления в сфере экономики / под ред. О.С. Капинус. М.: Юрайт, 2015. С. 175.

том всех выплат стимулирующего характера и районного коэффициента, то следует рассматривать вопрос о наличии в деянии состава преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 145¹ УК РФ.

Однако необходимо иметь в виду, что выплаты стимулирующего характера, как правило, связаны с достижением результатов в работе, определение которых работодателем носит как объективный, так и субъективный характер.

В практической плоскости доказывание факта нарушения работодателем обязанности начислить и произвести выплаты стимулирующего характера имеет большие сложности в связи с тем, что в локальных правовых актах зачастую нет четкой регламентации условий производства соответствующих выплат.

При определении предмета преступления необходимо также определить, следует ли относить к иным выплатам выплаты компенсационного характера (за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные выплаты компенсационного характера). В Трудовом кодексе Российской Федерации указаны компенсации, имеющие разную правовую природу (доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, входящие в заработную плату (ст. 129, 146 и 147), и компенсации за тяжелую работу и работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст. 164, 210 и 219). Но такое деление значимо для начисления единого социального налога, но не для определения предмета преступления, указанного в ст. 145¹ УК РФ, соответственно, все эти выплаты являются предметом преступления, предусмотренного ст. 145¹ УК РФ.

При этом возникает вопрос об ответственности за частичную невыплату таких компенсаций. Буквальное толкование ч. 1 ст. 145¹ УК РФ и примечания к этой статье указывает на наличие состава преступления при невыплате свыше трех месяцев менее половины подлежащей выплате суммы, но нет разъяснения, о какой подлежащей выплате сумме идет речь: совокупности всех подлежащих выплате сумм из перечня предметов ст. 145¹ УК РФ либо о сумме (величине) каждого из перечисленных предметов? Полагаем необходимым учитывать «включенность» перечисленных в составе предметов преступления в заработную плату, в том

числе зависимость величины этих выплат от оклада, ставки и т.д. При таком подходе иные выплаты будут рассматриваться как часть заработной платы.

В ч. 2 ст. 145¹ УК РФ законодатель предусмотрел ответственность за выплату зарплаты в размере ниже установленного минимального размера оплаты труда свыше двух месяцев.

Обязательным признаком невыплаты заработной платы является специальный мотив – корыстная или личная заинтересованность руководителя организации. То есть целью совершения преступления, предусмотренного ст. 145¹ УК РФ, является получение выгоды имущественного характера для себя или других лиц, не связанной с незаконным безвозмездным обращением имущества в свою пользу или пользу других лиц.

Под корыстной заинтересованностью понимается стремление лица получить выгоду имущественного характера, под иной личной заинтересованностью – его стремление извлечь выгоду неимущественного характера, обусловленное такими побуждениями, как карьеризм, семейственность, желание приукрасить действительное положение, получить взаимную услугу, заручиться поддержкой в решении какого-либо вопроса, скрыть свою некомпетентность и т.п. Такой усложненный предмет доказывания, в частности, признаков субъективной стороны (корыстная и (или) иная личная заинтересованность), по нашему мнению, мешает привлечению к ответственности субъектов преступления о невыплате заработной платы.

Кроме того, при наличии реальной возможности выплаты заработной платы основным предметом доказывания вины перечисленных лиц по делу является выяснение обстоятельств, указывающих на отсутствие форс-мажорных или иных не зависящих от них причин, в силу которых отрицательные финансовые итоги деятельности организации, а значит, и невыплату заработной платы нельзя было предотвратить (например, в результате экономического кризиса). Для выявления причин неплатежеспособности организации органам прокуратуры, следователям и суду приходится практически в каждом случае проводить соответствующие судебные экспертизы, что весьма недешево.

Наиболее распространенным поводом для возбуждения уголовного дела в отношении лиц, виновных в невыплате заработ-

ной платы, является заявление о преступлении (в среднем 53%). Наряду с этим признаки состава анализируемого преступления достаточно часто обнаруживаются в ходе прокурорских проверок исполнения законодательства, регулирующего выплату заработной платы и иных установленных законом выплат.

По подавляющему большинству сообщений, к сожалению, принимается решение об отказе в возбуждении уголовного дела. Так, общероссийский показатель удельного веса по числу возбужденных уголовных дел от количества поступивших сообщений о преступлении составляет в среднем не более 9 процентов.

В числе типичных причин, послуживших основанием для принятия данных решений, стоит выделить следующие:

1. Отсутствие у коммерческой организации реальной возможности выплаты заработной платы и пособий ввиду недостатка финансовых средств из-за имеющихся убытков, образовавшихся в ходе хозяйственной деятельности, в том числе в случаях, повлекших банкротство предприятия.

2. Несоответствие периода, в течение которого образовалась просроченная задолженность перед работником, периоду, указанному в диспозиции ст. 145¹ УК РФ.

3. Отсутствие установленного юридического факта трудовых отношений, в том числе при наличии заключенного гражданско-правового договора об оказании услуг, производстве работ и т.д.

4. Неподтверждение размера причитающейся работнику заработной платы сверх выплат, которые предусмотрены трудовым договором («серая» зарплата).

5. Наличие подлежащих первоочередному исполнению требований налоговых органов об уплате налогов и сборов.

6. Виновные действия работника, связанные с невыполнением своих трудовых обязательств, оформлением и представлением работодателю документов, необходимых для выплаты пособия.

Таким образом, несмотря на то что в отечественном законодательстве предусмотрен комплекс мер, направленных на стабилизацию ситуации по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам, в последнее время государство уделяет повышенное внимание усилению всех видов материальной, административной, дисциплинарной и, что особенно важно отметить, во-

просам уголовной ответственности работодателей за невыплату или неполную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, что, как представляется, в конечном итоге должно привести к стабилизации ситуации в этой сфере.

О.В. Смирнова,
профессор кафедры
Университета прокуратуры
Российской Федерации,
кандидат юридических наук,
доцент

Некоторые вопросы защиты прокурором трудовых прав граждан в гражданском процессе

Право на труд относится к основным социальным правам человека.

В соответствии со ст. 37 Конституции Российской Федерации труд у нас в стране свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен. 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.

Основной закон закрепляет широкий спектр социальных прав и свобод, образующих самостоятельную группу в едином комплексе конституционных прав и свобод человека и гражданина. Развитие социальных прав подчиняется общей диалектике общественного развития. При этом Конституция Российской Федерации предоставляет каждому человеку возможность защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом, и гарантирует своим гражданам государственную защиту их прав и свобод как в судебном, так и в административном порядке.

Однако наиболее действенной формой защиты социальных прав выступает судебная защита. Именно суд вправе обязать государство и его органы выполнить свои обязательства перед человеком и возместить ему ущерб. В связи с этим в юридической литературе отмечено¹, что полномочия, предоставленные суду, превращают его в мощную стабилизирующую силу, способную защищать права и свободы граждан, оберегать общество от разрушительных социальных конфликтов.

Следует отметить, что и в настоящее время работодателями нередко нарушаются трудовые права работников. Наиболее часто по вопросам защиты нарушенных трудовых прав граждане самостоятельно обращаются с заявлением в суды общей юрисдикции. Вместе с тем при наличии соответствующих оснований, в частности если нарушены социальные права, свободы и законные интересы граждан в сфере трудовых (служебных) отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, с подобным заявлением в защиту интересов гражданина вправе обратиться и прокурор в порядке ч. 1 ст. 45 ГПК РФ. Данное дополнительное основание обращения прокурора в суд появилось в ч. 1 ст. 45 ГПК РФ после внесения в нее изменений в апреле 2009 г.² Как справедливо отмечает Т.А. Улизко, произошедшие перемены не изменили порядка защиты этих категорий граждан, однако сместили акцент в защите частных интересов на совокупность конституционных прав и свобод, а также правоотношений, при реализации которых наиболее часто выявляются нарушения закона. При этом субъектом принятия решения о возможности направления иска прокурором является уже не суд, а сам прокурор. Обязанностью суда является обязанность оценить, относятся ли нарушенные права лица, чье материальное право нарушено, к правам, перечисленным в ст. 45 ГПК РФ. Указанные изменения в ГПК РФ практически лишают суд возможности отказа в принятии искового заявления ввиду неубажительности причин, по которым гражданин не может лично поддерживать свои иски

¹ См.: *Азарова Е.Г.* Судебная защита пенсионных прав: науч.-практ. пособие. М., 2009. С. 27; *Андриченко Л.В.* Проблемы судебной защиты социальных прав граждан Российской Федерации // Журн. рос. права. 2016. № 9.

² См. Федеральный закон от 05.04.2009 № 43-ФЗ «О внесении изменений в статьи 45 и 131 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации».

требования. При обращении в суд в защиту трудовых прав граждан прокурор обязан предоставить суду письменную просьбу гражданина о защите его нарушенных прав в суде»¹.

Говоря о роли и месте прокуратуры в системе правозащитных органов в сфере труда и реализации прокурором своих полномочий по инициированию производства по гражданскому делу в связи с нарушениями прав граждан в данной сфере, следует отметить, что основополагающим моментом в этом случае должен быть закрепленный в Федеральном законе о прокуратуре и ведомственных приказах Генерального прокурора Российской Федерации принцип недопустимости подмены органами прокуратуры контролирующих органов. С учетом этого обращение прокурора с заявлением в суд в защиту трудовых прав граждан должно носить исключительный характер.

Следует отметить, что источниками информации о нарушениях в рассматриваемой сфере являются не только обращения самих граждан в прокуратуру с заявлением о нарушении их прав, но также и материалы прокурорских проверок по вопросам соблюдения трудового законодательства на предприятиях. Кроме того, соответствующая информация о нарушениях трудовых прав граждан может быть получена прокурором из сведений государственных органов статистики о задолженности по заработной плате и др.

В качестве нарушений трудовых прав граждан, наиболее часто выявляемых прокурорами, можно назвать следующие: невыплата заработной платы, незаконное привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности, незаконные увольнения, переводы работников и др.

Следует отметить, что для наиболее качественной и эффективной реализации полномочий прокурора в сфере оплаты труда граждан требуется существенная аналитическая работа на основе мониторинга сложившейся финансово-экономической ситуации на поднадзорной территории, а отсюда – формирование представления о типичных нарушениях в сфере оплаты труда, об их динамике.

¹ См.: Улизко Т.А. Цель и задачи прокурора в сфере защиты трудовых прав // Арбитражный и гражданский процесс. 2017. № 1.

При этом следует акцентировать внимание на актуальных проблемах, существующих как на конкретном предприятии, так и в определенном секторе экономики.

Например, Татарской межрайонной прокуратурой на основании обращений работников предприятия проведена проверка исполнения трудового законодательства в ООО «Татарский мясокомбинат».

В рамках исковой работы межрайонный прокурор в период с сентября по ноябрь 2016 г. направил мировым судьям более 100 заявлений о взыскании задолженности по оплате труда с ООО «Татарский мясокомбинат» на общую сумму почти 1,5 млн руб. (с учетом сумм окончательного расчета, начисленного при увольнении), которые рассмотрены и удовлетворены, работникам выданы судебные приказы.

В настоящее время требования прокурора отделом судебных приставов по Татарскому и Усть-Таркскому районам Новосибирской области исполнены. Задолженность перед работниками предприятия погашена в полном объеме¹.

Следует отметить, что достаточно эффективна работа органов прокуратуры по ликвидации выплат «серой» заработной платы. В этом отношении интересен следующий пример из правоприменительной практики.

В одном из регионов Российской Федерации сложилась ситуация, при которой многие предприятия осуществляли свою деятельность в секторе «теневой» экономики. Руководители таких предприятий сознательно уменьшали фонд оплаты труда, подлежащий налогообложению. Часть заработной платы работникам выплачивалась официально, а другая часть, зачастую бóльшая, в конвертах (так называемая «серая» заработная плата). От таких явно незаконных действий бюджет города ежегодно недополучал свыше миллиарда рублей, а работники ущемлялись в социальных правах.

Учитывая распространенность нарушений трудового законодательства, прокуратура города активно выявляла нарушения законодательства в сфере оплаты труда.

¹ См.: *Фиськова И.В.* Защита прокурором прав граждан на оплату труда // *Законность.* 2017. № 9.

К проведению проверок по выявлению фактов выплаты «серой» зарплаты был привлечен практически весь коллектив прокуратуры. Помимо истребованной из контролирующих органов информации о количестве организаций, осуществляющих свою деятельность на территории города, в прокуратуре города была открыта «горячая» линия по приему сообщений, в том числе и анонимных, о выплатах работодателями «серой» зарплаты. За одну только неделю поступило 23 анонимных сообщения от граждан, которые получали «серую» заработную плату, но в силу экономической зависимости от работодателей, а также нежелания терять работу, не видя поддержки правоохранительных органов, долгие годы не сообщали об этом.

Свыше 250 руководителей предприятий и индивидуальных предпринимателей были приглашены в прокуратуру. В ходе опроса выяснялись причины выплаты работникам заработной платы ниже установленного уровня прожиточного минимума, руководителям задавались «неудобные» вопросы, касающиеся приобретения служебного транспорта для себя и других лиц, материального благополучия, жилищных условий и др. Выяснялись сроки выплаты и наличие задолженности по заработной плате перед работниками, задолженности по налогам и иным взносам. Руководителям предлагалось безотлагательно издавать приказы о повышении заработной платы выше установленного прожиточного минимума. Организованная прокуратурой города проверка получила широкий общественный резонанс, в том числе в среде работодателей. Многие руководители, будучи осведомленными о проводимой проверке, добровольно повышали уровень заработной платы выше величины прожиточного минимума и представляли в прокуратуру уже измененные в соответствии с трудовым законодательством документы.

Прокуратура города широко осветила свою работу в СМИ. Посредством эфиров на радиостанциях «Радио 40», «Русское радио», «Радио Европа+», публикаций в городских печатных изданиях, размещения информации на интернет-сайтах, изготовленных прокуратурой города буклетов, распространяемых на предприятиях города, «бегущей» строки в общественном транспорте были дополнительно разъяснены гражданам положения трудового законодательства.

Инновационный опыт работы прокуратуры города в сфере трудовых правоотношений распространили среди районных и городских прокуратур области¹.

Следует отметить, что нередко возникают конфликты между работником и работодателем при прекращении трудового договора по инициативе работодателя. Как показывает практика, нередко работодатель не соблюдает установленный порядок увольнения работника. Например, при сокращении численности или штата работников организации, когда имеется возможность перевода увольняемого на другую имеющуюся у работодателя работу и др. При несогласии с увольнением работник вынужден обратиться в суд с заявлением о восстановлении на работе. Рассмотрение дел о восстановлении на работе отнесено к категории, рассматриваемых с участием прокурора, который в целях осуществления возложенных на него полномочий вступает в гражданский процесс в порядке ч. 3 ст. 45 ГПК РФ и дает заключение.

В 2017 г. с участием прокурора было рассмотрено 648 762 дела, в том числе о восстановлении на работе – 17 677. Количество решений, вынесенных в соответствии с заключением прокурора, – 17 076. Целью участия прокурора в деле является ориентирование суда на вынесение законного и обоснованного решения, чему способствует всестороннее и полное выяснение всех юридически значимых обстоятельств. Причем при выявлении в ходе судебного разбирательства нарушений закона прокурор должен обратиться к суду с ходатайством о вынесении частного определения в адрес соответствующей организации или должностного лица, допустившего какие-либо нарушения².

Иными словами, в какой бы форме прокурор ни участвовал по делам о защите трудовых прав граждан, он всегда занимает самостоятельное процессуальное положение представителя государства, от имени которого осуществляет надзор за соблюдением законности.

¹ См.: Лукьяненко Ю.В. Борьба с «серой» заработной платой // Законность. 2014. № 11.

² См.: п. 8 приказа Генерального прокурора Российской Федерации от 10.07.2017 № 475 «Об обеспечении участия прокуроров в гражданском и административном судопроизводстве».

И.В. Черепанова,
доцент кафедры
Университета прокуратуры
Российской Федерации,
кандидат юридических наук

**Актуальные вопросы применения
прокурорами полномочий по возбуждению дел
об административных правонарушениях
за нарушение трудовых прав граждан**

Реализация установленных ст. 37 Конституции Российской Федерации гарантий трудовых прав, таких, как свобода распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже определенного федеральным законом минимального размера оплаты труда, на защиту от безработицы и др., возлагает на прокуроров всех уровней обязанности по применению правовых средств, в том числе мер прокурорского реагирования, с целью обеспечить соблюдение этих прав сторонами трудовых отношений, а также органами государственной и муниципальной власти, уполномоченными в сфере труда.

Для стабилизации работы организаций в ключевых отраслях экономики, достижения сбалансированности рынка труда, снижения инфляции и смягчения последствий роста цен распоряжением Правительства Российской Федерации от 27.01.2015 № 98-р утвержден план первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности, реализация которого должна быть обеспечена необходимым надзорным сопровождением в части, требующей вмешательства органов прокуратуры. В рамках указанной деятельности активизирован надзор за исполнением законов в сфере трудовых отношений, использования бюджетных средств, импортозамещения, поддержки деятельности градообразующих организаций¹.

¹ Указание Генерального прокурора РФ от 08.06.2015 № 287/7 «Об усилении прокурорского надзора в условиях неблагоприятных внешнеэкономических и внешнеполитических факторов».

Прокуроры наряду с органами контроля повсеместно выявляют случаи нарушения работодателями установленных для них ст. 22 ТК РФ обязанностей соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки и т.п.¹

В случае неисполнения этих обязанностей в соответствии с нормами ст. 419 ТК РФ работодатели подлежат административной ответственности, которая наряду с иными видами юридической ответственности направлена, прежде всего, на профилактику нарушений трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защиту прав и законных интересов работников.

Субъектами указанной ответственности являются как физические лица (граждане, должностные лица, в предусмотренных законом случаях – индивидуальные предприниматели), так и юридические лица (организации), в случае, если они являются работодателями либо выполняют в организациях функции, связанные с реализацией государственных гарантий трудовых прав.

Наделение прокурора полномочиями по возбуждению производств по делам об административных правонарушениях определяется, во-первых, значимостью реализации надзорной функции прокуратуры для обеспечения государственных гарантий прав граждан в трудовой сфере, а во-вторых, необходимостью

¹ *Пластинина Н.* Нарушения, выявляемые государственной инспекцией труда: анализ и профилактика // Трудовое право. 2013. № 5; *Фирсова О.А.* Прокурорский надзор за соблюдением трудовых прав граждан: учеб. пособие. Иркутск: Иркут. юрид. ин-т (филиал) Акад. Ген. прокуратуры Рос. Федерации, 2010.

оперативного реагирования на нарушения работодателями прав граждан.

Как предусмотрено ст. 28.4 КоАП РФ, при осуществлении надзора за соблюдением Конституции Российской Федерации и исполнением законов, действующих на территории Российской Федерации, прокурор вправе возбудить производство по делу о любом административном правонарушении, ответственность за которое предусмотрена Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) либо законом субъекта Российской Федерации.

При этом прокурору необходимо принимать во внимание требования п. 2 ст. 27 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (далее – Закон о прокуратуре) о недопустимости подмены прокурорским надзором иных государственных органов и должностных лиц, которые осуществляют контроль за соблюдением прав и свобод человека и гражданина.

Представляется необходимым выделить ряд требований, установленных нормативными правовыми актами Генеральной прокуратуры Российской Федерации, к которым, прежде всего, необходимо отнести приказ Генерального прокурора Российской Федерации от 07.12.2007 № 195 «Об организации прокурорского надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина». Этим приказом надзор за соблюдением прав и свобод человека и гражданина отнесен к числу приоритетов в надзорной деятельности органов прокуратуры всех уровней.

Акцентируя внимание прокуроров на необходимости защиты социальных и политических прав, в том числе трудовых, Генеральный прокурор Российской Федерации потребовал принимать меры к повышению ответственности руководителей предприятий за несоблюдение трудовых прав граждан.

Большое внимание вопросам надзора за соблюдением трудовых прав несовершеннолетних граждан уделяется в приказе Генерального прокурора Российской Федерации от 26.11.2007 № 188 «Об организации прокурорского надзора за исполнением законов о несовершеннолетних и молодежи». От прокуроров требуется осуществлять конкретные меры по обеспечению надлежащего прокурорского надзора за исполнением законов в сфере

трудоустройству, привлекать специалистов Федеральной службы по труду и занятости к проверкам исполнения в отношении несовершеннолетних требований трудового законодательства, правил охраны труда и техники безопасности, особенно на предприятиях среднего и малого бизнеса, где обстановка наиболее неблагоприятна; решительно пресекать все формы экономической эксплуатации несовершеннолетних.

Прокурору, осуществляющему проверку соблюдения трудовых прав граждан на предприятиях, независимо от формы собственности, следует учитывать, что ст. 27 Закона о прокуратуре предоставляет прокурору выбор: либо возбудить производство по делу об административном правонарушении, либо передать материалы проверки в органы, уполномоченные возбуждать производства по делам об административных правонарушениях.

Полагаем, что прокурор должен разрешать данный вопрос исходя из обстоятельств совершенного правонарушения, личности правонарушителя, оценки возможности реального устранения нарушения и восстановления нарушенных прав и свобод человека и гражданина.

В случае, если прокурор принимает решение о самостоятельном возбуждении производства по делу об административном правонарушении, на него распространяются нормы КоАП РФ, регулирующие вопросы осуществления производства по делам об административных правонарушениях (процессуальные нормы).

В частности, прокурор, разрешающий указанный вопрос, должен принимать решение о возбуждении дела при наличии поводов, предусмотренных ст. 28.1 КоАП РФ; при наличии соответствующих оснований вынести определение об отказе в возбуждении дела об административном правонарушении в соответствии с требованиями ч. 5 ст. 28.1 КоАП РФ либо прекращении производства по делу об административном правонарушении до передачи дела на рассмотрение в соответствии со ст. 28.9 КоАП РФ; вынесение постановления осуществлять по правилам, установленным ст. 28.2 КоАП РФ, в сроки, предписанные ст. 28.3 КоАП РФ. Кроме того, и Закон о прокуратуре, и КоАП РФ наделяют прокурора правом в соответствии со ст. 28.7 КоАП РФ осуществлять административное расследование в случае необходимости

осуществления экспертизы или иных процессуальных действий, требующих значительных временных затрат.

Реализация рассматриваемого полномочия прокуратуры выделила определенные проблемы, в том числе связанные с недостаточной правовой регламентацией правового положения прокурора, использующего полномочия в производстве по делам об административных правонарушениях, а также проблемы применения отдельных составов административных правонарушений, связанных с нарушением прав в сфере труда, предусмотренных КоАП РФ. На пробельность и несовершенство различных процессуальных норм законодательства об административных правонарушениях обращали внимание многие ученые, например А.Ю. Винокуров, Ю.Е. Винокуров, П.П. Серков, С.В. Щепалов и др.

Произвольная трактовка содержания норм КоАП РФ, устанавливающих административную ответственность за нарушение трудовых прав граждан, а также регламентирующих порядок производства по делам об административных правонарушениях, не во всех случаях позволяет правильно оценить характер полномочий прокурора, «может включить механизм судебного усмотрения»¹ при рассмотрении дел об административных правонарушениях, возбужденных на основании постановления прокурора.

Упраздненный ныне Высший Арбитражный Суд Российской Федерации полагал, что при возбуждении дела об административном правонарушении прокурор пользуется правами и несет обязанности органа (должностного лица), уполномоченного в соответствии с КоАП РФ составлять протоколы об административных правонарушениях².

Такая позиция в определенной степени оправдана отсутствием в отдельных нормах указанной главы КоАП РФ указаний на особый статус и полномочия прокурора. Однако отметим, что

¹ Винокуров А.Ю., Винокуров Ю.Е. О новом взгляде на полномочия прокурора, связанные с применением Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях // Администрат. и муницип. право. 2012. № 5. С. 34–38; Серков П.П. К вопросу о современном понимании административного судопроизводства // Администрат. право и процесс. 2013. № 9. С. 10; Щепалов С.В. К вопросу о совершенствовании процессуальной формы административного судопроизводства // Рос. юстиция. 2014. № 8.

² О некоторых вопросах, связанных с введением в действие Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях: постановление Пленума ВАС РФ от 27.01.2003 № 2 // Вестн. ВАС РФ. 2003. № 3.

указанная позиция не в полной мере согласуется с нормами КоАП РФ, где полномочия прокурора в производстве по делам об административных правонарушениях установлены в гл. 25, которая называется «Участники производства по делам об административных правонарушениях». Представляется, что тем самым законодатель приравнивает прокурора к остальным участникам производства по делам об административных правонарушениях, таким, например, как потерпевший, свидетель, эксперт и т.п.

Как видится, такой слишком ограниченный подход к установлению правового статуса прокурора был выработан без учета положений Конституции Российской Федерации и Закона о прокуратуре, устанавливающих особый статус прокурора как лица, осуществляющего от имени Российской Федерации надзор за соблюдением Конституции Российской Федерации и исполнением законов, действующих на территории Российской Федерации, и нуждается в дальнейшем совершенствовании.

Л.А. Щербич,
доцент кафедры
Университета прокуратуры
Российской Федерации,
кандидат юридических наук,
доцент

Некоторые особенности правового регулирования вопросов, связанных с обеспечением права на полное и своевременное вознаграждение за труд (в международном праве и по законодательству России)

Среди приоритетных задач Российское государство ставит защиту и охрану конституционных прав граждан, а также их законных интересов во всех сферах жизнедеятельности, и прежде всего в сфере труда. Статья 37 Конституции Российской Федерации провозглашает, что труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать

род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен. 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.

В соответствии со ст. 2 ТК РФ одним из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений государство признает обеспечение права каждого работника на выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В свою очередь, и ст. 21 ТК РФ наряду с другими правами работника закрепляет право не только на достойную, но и на своевременную, в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы.

Вместе с тем следует отметить, что все еще сохраняются проблемы, связанные с обеспечением права на полное и своевременное вознаграждение за труд, о чем свидетельствуют данные Росстата. Так, задолженность по заработной плате из-за отсутствия у организаций собственных средств на первое января 2017 г. составила 2720 млн руб., или 99,8% общей суммы задолженности, что требует от государства принятие адекватных мер реагирования¹.

С целью восстановления прав граждан на полное и своевременное вознаграждение за труд, прокурорами в 2016 г. в порядке, предусмотренном п. 2. ч. 2 ст. 37 УПК РФ был направлен 1091 материал для решения вопроса об уголовном преследовании, по которым следователями СК РФ возбуждено 925 уголовных дел². Для снижения уровня правонарушений в сфере выплаты заработной платы на государственном уровне предусмотрен и реализуется широкий комплекс мер. При этом в целях оптимизации от-

¹ *Состояние законности и правопорядка в Российской Федерации и работа органов прокуратуры. 2016 год: информ-аналит. записка / под общ. ред. О.С. Капинус. М.: Акад. Ген. прокуратуры Рос. Федерации, 2017. С. 31.*

² См.: Там же. С. 32.

дельных направлений в последнее время в законодательство внесены ряд существенных поправок и дополнений, что, на наш взгляд, недостаточно.

Для решения сложившейся негативной практики требуется проводить постоянный мониторинг российского законодательства, опираясь при этом на международно-правовые нормы с целью внедрения новаций, отвечающих условиям современности, обеспечивающих защиту прав и законных интересов граждан, тем самым создавая условия для реализации конституционных гарантий о соразмерной и своевременной оплате за труд.

О высокой степени актуальности исследуемой проблемы свидетельствует и большое внимание, проявляемое со стороны международных органов и организаций.

Так, на протяжении XX в., начиная с 1919 г. МОТ было принято 188 конвенций, причем подавляющее большинство из них нацелено именно на охрану трудовых прав¹ и охватывает такие вопросы, как занятость, безработица, охрана труда подростков, женщин, лиц с семейными обязанностями, продолжительность рабочего времени, охрана материнства, миграция в поисках работы, инспекция труда, упразднение принудительного труда, минимальные ставки заработной платы, производственный травматизм и профессиональные заболевания, равная оплата женского труда, взаимоотношения между трудящимися и администрацией и др.

Международно-правовое регулирование труда – это одна из разновидностей защиты прав человека, институт, который в настоящее время успешно утвердился в современном праве.

Проблемы охраны трудовых прав всегда были и остаются предметом обсуждения как на внутригосударственном, так и на международном уровне, в результате чего получают свое юридическое оформление в различных международно-правовых актах, регулирующих общественные отношения в данной сфере.

10 декабря 1948 г. была принята Всеобщая декларация прав человека, имеющая только статус рекомендации, в ст. 23 которой были определены следующие положения: 1) каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за

¹ Достойный труд. Безопасный труд. Защита от ВИЧ/СПИДа: доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда 2006 года. Женева: Международное бюро труда, 2006.

равный труд; 2) каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое при необходимости другими средствами социального обеспечения.

Декларация имеет только статус рекомендации, но на ее основании были приняты два обязательных для участников договора: Международный пакт о гражданских и политических правах и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (от 16 декабря 1966 г.), в котором участвующие страны также признали право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности, ст. 7:

а) вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся:

справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем, в частности, женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной платой за равный труд;

удовлетворительное существование для них самих и их семей в соответствии с постановлениями настоящего Пакта.

В связи с этим следует обратиться к Конвенции № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женева 01.07.1949); Конвенции № 131 Международной организации труда «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (заключена в г. Женеве 22.06.1970), в которых трудовые права получили наиболее детальную регламентацию.

В частности, Конвенция МОТ № 95 определила в ст. 1 понятие заработной платы как независимого от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемый в деньгах и устанавливаемый соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны. Наряду с этим, Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает, что заработная плата (оплата труда работника) –

вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Следует согласиться с Э.А. Мжаванадзе, который справедливо отмечает, что дефиниция заработной платы, данная в ст. 129 ТК РФ, принципиально отличается от приведенного определения: в Конвенции речь идет не только об оплате выполненной работы, но и об оплате работы, которая должна быть выполнена. На практике это означает, что в случае простоя по вине работодателя согласно Конвенции № 95 заработная плата выплачивается в полном объеме, в то время как согласно российскому законодательству (ст. 157 ТК) простой по вине работодателя оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы работника¹.

Следует также отметить, что международные акты, в частности, указывают на необходимость и охраны заработной платы «в той мере, в которой это считается необходимым для содержания трудящегося и его семьи». Именно поэтому заработная плата относится к благам, охраняемым в приоритетном порядке, о чем свидетельствует содержание Конвенции МОТ № 95, где в ст. 12 установлено, что «максимальные сроки выплаты должны обеспечивать такое положение, при котором заработная плата выплачивалась бы: не реже двух раз в месяц через промежутки времени, не превышающие шестнадцать дней, для трудящихся с почасовым, поденным или понедельным исчислением заработной платы, для работников-сдельщиков; не реже одного раза в месяц для служащих, заработная плата которых установлена на основе месячного или годового исчисления». Также ряд норм трудового законодательства посвящен различным аспектам выплаты заработной платы и иных выплат. Как уже было сказано ранее, ст. 21

¹ См.: Мжаванадзе Э.А. Актуальные вопросы правового регулирования заработной платы в международной практике // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 1.

ТК РФ обязывает работодателя выплачивать в полном размере заработную плату, причитающуюся работникам, в сроки, установленные законом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами». В ст. 57 ТК РФ определено, что «условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты указываются в трудовом договоре и являются обязательными для включения в его условия, определяются в соответствии с профессией, должностью, квалификационным разрядом и квалификационной категорией работника». В ст. 132 ТК РФ запрещена любая дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Кроме этого, законодатель установил обязательную периодичность выплаты заработной платы. В соответствии с ч. 6 ст. 136 ТК РФ «работодатель обязан выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором».

В Трудовом кодексе Российской Федерации содержатся иные нормы, касающиеся рассматриваемого вопроса. Вместе с тем Трудовой кодекс предоставляет работнику различные способы защиты нарушенных прав, например в соответствии со ст. 142 ТК РФ «в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы». Также в указанной норме перечисляются основания, при наличии которых не допускается приостановление работы, например, «не допускается приостановление работы в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования; работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи)» и др. Учитывая данное положение, необходимо обратить внимание на ст. 4 ТК РФ, речь в которой идет о запрещении принудительного труда.

Запрет на применение принудительного труда установлен также на международном уровне, что указывает на значимость

данной проблемы, в результате обсуждения которой приняты некоторые международные акты, в частности, Конвенции МОТ № 29 «Относительно обязательного или принудительного труда», № 105 «Об упразднении принудительного труда». Так, работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания, несмотря на нарушение сроков выплаты заработной платы или выплату ее не в полном размере, признается законодателем в качестве одной из форм принудительного труда. Анализ указанных положений ТК РФ свидетельствует о том, что в некоторых случаях законодательство ввиду нечеткого урегулирования отношений по выплате заработной платы позволяет работодателю применять принудительный труд, что запрещают не только ТК РФ, но и ратифицированные Российской Федерацией Конвенции МОТ 1930 г. № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» и 1957 г. № 105 «Об упразднении принудительного труда».

Вместе с тем следует отметить, что государство принимает широкий комплекс мер правового характера для снижения уровня правонарушений в сфере выплаты заработной платы, следовательно, в целях оптимизации отдельных направлений в последнее время в законодательство внесен ряд существенных поправок и дополнений.

Так, в октябре 2016 г. вступил в силу Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда», которым были внесены следующие изменения, например, в Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях законодатель усилил ответственность работодателей за невыплату или неполную выплату заработной платы и иных выплат (ч. 6, 7 ст. 5.27 КоАП РФ), а именно, предупреждение или наложение административного штрафа в размере: на должностных лиц – от 10 000 до 20 000 руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица (ПБОЮЛ), от 1000 до 5000 руб.; на юридических лиц – от 30 000 до 50 000 руб. Причем если указанные выше правонарушения совершило лицо, ранее подвергнутое административному наказанию за аналогичное

правонарушение, наказание увеличивается в геометрической прогрессии (штраф на должностных лиц: 20 000 – 30 000 руб. либо дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет; штраф на ПБОЮЛ: 10 000 – 30 000 руб.; штраф на юридических лиц – от 50 000 до 100 000 руб.).

Кроме того, Уголовным кодексом Российской Федерации установлена уголовная ответственность, за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат (ст. 145¹ УК РФ, введена Федеральным законом от 15.03.1999 № 48-ФЗ).

Введение в систему уголовного законодательства новой «нетрадиционной» (т.е. не связанной с установлением наказуемости общеуголовного преступления) нормы должно быть объективно обусловлено экономическими, социальными и иными причинами.

Отсутствие статьи, устанавливающей ответственность за невыплату заработной платы, в первоначальной редакции принятого в 1996 г. УК РФ трудно объяснить: либо законодатель не прогнозировал, либо сознательно проигнорировал те негативные, разрушающие последствия для страны, которые повлек «шоковый» вариант реформ 1991 г. Последние в сочетании с кризисными явлениями в экономике привели к невиданному спаду промышленного и аграрного производства, к тяжелым социальным последствиям. Решающую роль в этом процессе сыграли криминальная приватизация и рейдерство. Под их влиянием коренным образом изменилась социальная политика работодателей, приведшая к нарушению социально-экономических прав граждан¹.

Так, вышесказанное свидетельствует о том, что существуют определенные сложившиеся предпосылки, современные экономические и политические условия, оправдывающие криминализацию рассматриваемого деяния, которые продолжают существовать и в настоящее время, но которые взяли в себя некоторые особенности современности, что требует принятия адекватных мер реагирования и предупреждения совершения подобного рода противоправных деяний. Собственно криминализация же пред-

¹ См.: Шалыгин Б.И. Правовая ответственность за нарушение прав граждан на оплату труда // Трудовое право. 2007. № 8. С. 50.

ставляет собой процесс выявления общественно опасных форм индивидуального поведения, признания допустимости, возможности и целесообразности уголовно-правовой борьбы с ними и фиксации их в законе в качестве преступных и уголовно наказуемых¹.

Повышение необходимости в детальной разработке механизма защиты от посягательства на порядок совершения разного рода выплат, предусмотренных законом, в том числе заработной платы, напрямую связано с существующими проблемами в системе мер и методов государственного обеспечения социальной и экономической сфер жизни, а также с несовершенством конструкции рассматриваемой правовой нормы. Судя по всему, при разработке данной нормы предполагалось, что возникающие вопросы в данной области будут разрешаться на уровне трудового и административного законодательства, в результате чего не было уделено должного внимания уголовно-правовой норме, что в конечном итоге вылилось в принятие малоэффективной нормы уголовного законодательства.

Наряду с этим криминализация основывается на необходимости создания правовых механизмов утверждения и обеспечения прав и свобод человека как главной обязанности государства, что непосредственно связано с особенностями уголовных правоотношений. Государство же своим властным полномочием устанавливает правила поведения, рассчитанные на участников общественных отношений, и осуждение в этих случаях выступает как фактор, принуждающий нарушителя к надлежащему, одобряемому социальной нормой поведению. Кроме того, угроза осуждения антимоラルного проступка играет превентивную роль.

Таким образом, вышесказанное обуславливает необходимость криминализации рассматриваемого деяния в целях создания эффективного механизма защиты прав граждан, а также существования и развития уголовно-правовой нормы, предусматривающей ответственность по ст. 145¹ УК РФ. Это подтверждается и приведенными ранее статистическими данными, также обоб-

¹ *Российское уголовное право. Курс лекций. Т. I: Преступление / под ред. А.И. Коробеева. СПб.: Юрид. центр Пресс, 2008. С. 23.*

ценными показателями надзорной деятельности правоохранительных органов.

Вместе с тем, несмотря на детальное урегулирование вопросов, связанных с выплатой заработной платы, разработку механизма ответственности за нарушения предусмотренного порядка, в настоящее время меры ответственности не позволяют в полной мере обеспечить защиту законных интересов граждан. Указанное положение вещей, несомненно, не способствует эффективной защите основополагающих прав, установленных и защищаемых на международном уровне, конституционных прав и свобод, что является недопустимым. Данное обстоятельство требует разработки адекватного, отвечающего условиям современности, строгого ввиду высокой общественной опасности механизма защиты прав, который будет установлен в результате приведения в соответствие с настоящим положением вещей уголовно-правового механизма воздействия.

Содержание

Введение.....	3
<i>Карпов Н.Н.</i> Прокурорский надзор за соблюдением трудовых прав граждан – приоритетное направление надзорной деятельности прокуратуры.....	6
<i>Будай С.Н.</i> Взаимодействие органов прокуратуры с иными органами и общественностью в целях обеспечения действенного надзора за исполнением трудового законодательства.....	12
<i>Исхаков А.Д.</i> Актуальные проблемы участия прокурора в рассмотрении гражданских дел о восстановлении на работе.....	19
<i>Какителашвили М.М.</i> Иностранцы трудовые мигранты: pro et contra.....	23
<i>Куликова Г.Л., Куликов А.И.</i> Защита трудовых прав осужденных с использованием полномочий прокурора.....	34
<i>Марасов Ю.Г.</i> Проблемы исполнения судебных решений о восстановлении на работе.....	38
<i>Расторопов С.В.</i> Уголовная ответственность за невыплату заработной платы.....	42
<i>Смирнова О.В.</i> Некоторые вопросы защиты прокурором трудовых прав граждан в гражданском процессе.....	49
<i>Черепанова И.В.</i> Актуальные вопросы применения прокурорами полномочий по возбуждению дел об административных правонарушениях за нарушение трудовых прав граждан.....	55
<i>Щербич Л.А.</i> Некоторые особенности правового регулирования вопросов, связанных с обеспечением права на полное и своевременное вознаграждение за труд (в международном праве и по законодательству России).....	60

**Защита трудовых прав граждан
средствами прокурорского надзора:
теория и практика**

Сборник статей

Подписано в печать 14.11.2018. Формат 60×90/16 Печ. л. 4,4.
Тираж 150 экз. Заказ 40.

Университет прокуратуры Российской Федерации
123022, Москва, ул. 2-я Звенигородская, 15