

## Фонд развития моногородов поддержит новые ТОСЭР в РТ

Фонд развития моногородов окажет поддержку новым территориям опережающего социально-экономического развития (ТОСЭР) в Татарстане, сообщает пресс-служба организации. Правительство России одобрило создание ТОСЭР в Зеленодольске, Нижнекамске и Чистополе, которые создадут в рамках программы «Комплексное развитие моногородов». Речь идет о ТОСЭР «Зеленодольск», ТОСЭР «Нижнекамск» и ТОР (территория опережающего развития) «Чистополь». Фонд развития моногородов (ФРМ) уже помогает Камскому индустриальному парку «Мастер» в ТОСЭР «Набережные Челны». «Статус ТОСЭР открывает моногородам Татарстана новые возможности для создания производств, не связанных с деятельностью градообразующих предприятий», – считает гендиректор ФРМ Илья Кривоногов.

## Министр труда поделился рецептом борьбы с бедностью

В ближайшие 6-7 лет уровень бедности в России может снизиться на 5-6%. В этом уверен министр труда и социальной защиты РФ Максим Топилин. Своей позицией относительно бедности и борьбы с ней глава Минтруда поделился с журналистами 23 декабря. «Я считаю, что мы должны в течение, может быть, шести-семи лет выйти на количество людей с доходами ниже прожиточного минимума с нынешних параметров между 13% и 14% до не более чем 8 – 9%, а даже до 7 – 8%», – приводит слова Топилина информационное агентство ТАСС. По мнению министра, помочь в борьбе с бедностью призваны уже принятые правительством решения. Например, увеличение минимального размера оплаты труда (МРОТ) и ряд других социально-экономических мер. «МРОТ повышается практически в два раза. Мы рассчитываем, что это очень серьезно повлечет за собой снижение количества граждан, находящихся ниже черты по прожиточному минимуму. Это очень серьезная мера», – полагает Максим Топилин. Кстати, в Счетной палате РФ установили, что по данным на 2017 год за чертой бедности живут 20,3 млн россиян. При этом в последние годы реальные доходы граждан серьезно снизились.

## Путин продлил срок выплат накопительных пенсий

Президент России Владимир Путин подписал закон об увеличении периода выплаты накопительной пенсии в 2018 году на полгода – с 240 до 246 месяцев. Соответствующий документ опубликован на официальном портале правовой информации. Закон вступает в силу 1 января 2018 года. В 2017 году ожидаемый период накопительной части пенсии был установлен в 240 месяцев. Предложение продлить сроки выплат внес Минтруд России. Это делается с целью «постепенного доведения ежегодно устанавливаемого законом ожидаемого периода выплаты накопительной пенсии до приближенных к реальным значениям продолжительности жизни будущих получателей накопительной пенсии». Новые условия коснутся тех, кому пенсия будет назначаться в 2018 году.

## Реабилитационные центры для инвалидов создадут в Крыму

Премьер-министр РФ Дмитрий Медведев поручил Минтруду России проработать вопрос создания на базе санаториев Евпатории и Саки в Крыму реабилитационных центров для инвалидов. Такое поручение премьер дал по итогам встречи с членами Совета по вопросам попечительства в социальной сфере. О результатах необходимо доложить в правительство до 30 марта 2018 года. Кроме того, Минтруду совместно с Минкомсвязью и органами исполнительной власти поручено включить в систему долговременного ухода за одинокими пожилыми людьми электронного сервиса с возможностью связи с ними, чтобы оценивать эффективность проводимых мероприятий по долговременному уходу. О результатах необходимо доложить в правительство до 10 февраля 2018 года.

## Правительство пересмотрит льготы по соцвзносам

Льготы, предусмотренные для отдельных работодателей по выплате взносов в социальные фонды за работников, могут быть пересмотрены в ближайшее время. Изменения могут коснуться взносов во все три соцфонда: Пенсионный фонд России, Фонд социального страхования и Фонд обязательного медицинского страхования. О соответствующих планах правительства в интервью «Российской газете» рассказала глава Счетной палаты РФ Татьяна Голикова. Кроме того, по ее словам, изменения могут коснуться размера ставки взносов в социальные фонды и порядка их получения. Как ранее сообщала «Солидарность», в конце ноября председатель Федерации независимых профсоюзов России Михаил Шмаков в ходе заседания Российской трехсторонней комиссии предложил вернуть администрирование страховых взносов социальным фондам, выведя их из системы Федеральной налоговой службы (ФНС). «ФНС не может наладить информационный обмен с Пенсионным фондом России, одни и те же данные ФНС и ПФР трактуют по-разному. Переплату страховых взносов ФНС трактует как недоимку. Низовые органы ФНС воспринимают взносы как налоги и работают с ними соответственно», – пояснил Шмаков.

# Проблемы медиации

**В отношениях между работником и работодателем могут возникать трудовые споры. В последнее время в СМИ активно продвигается идея разрешения трудовых споров с использованием процедуры медиации, вплоть до введения ее в Трудовой кодекс РФ. Уточним, речь идет о разрешении не тех споров, которые могут происходить на работе чуть ли не ежедневно и в которых последнее слово, всегда остается за работодателем. Чаще всего такие споры, по крайней мере, внешне, считаются как бы исчерпанными, ведь всё в итоге делается так, как сказал работодатель. Мы рассмотрим разрешение таких споров, когда у работника уже «накипело» и спор переходит в официальное противостояние, которое в соответствии с действующим законодательством разрешается в судах.**

Обратимся к реалиям сегодняшней российской действительности. Если работник больше уже не может «проглатывать» ту несправедливость, которую, по его мнению, допускает в отношении него работодатель, то он чаще всего просто увольняется. И на этом спор фактически не возникнув, может считаться как бы уже разрешенным. Если работник не увольняется, то он осознает, что для разрешения спора, хотя бы с какими-то шансами, хотя бы частично в свою пользу, он должен обзавестись доказательствами своей правоты. Иначе будет еще хуже. Без «доказательной базы» никто из разумных работников в официальный конфликт вступать не будет. Таким образом, можно говорить о том, что практически все трудовые споры возникают тогда, когда, по мнению работника, уже ущемлены его трудовые права.

И в этой ситуации работодатели предлагают применить якобы новую технологию разрешения споров – медиацию, о которой даже принят специальный федеральный закон № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

По определению, медиация в праве – одна из технологий альтернативного урегулирования споров, с участием третьей нейтральной, беспристрастной, не заинтересованной в данном конфликте стороны – медиатора. Он помогает сторонам выработать определенное соглашение по спору, при этом стороны полностью контролируют процесс принятия решения по урегулированию спора и условия его разрешения.

Рассмотрим, в чьих интересах будет применение данной технологии в трудовом споре между работником и работодателем.

1. Предусмотрено, что медиатор это высококлассный специалист своего дела. Следовательно, за свои услуги он должен получать соответствующую высокую зарплату. Хотя в законодательных документах и говорится о возможности бесплатного оказания услуги по медиации, но мы должны осознавать, что любой труд должен оплачиваться. Возникает только вопрос: «Кем?». Работником? Даже часть стоимости работы медиатора для подавляющего большинства работников будет, скорее всего, больше или сопоставима с выгодами, которые он может получить от разрешения спора по этой процедуре. То есть платить будет, скорее всего, работодатель. К тому же работодатель несоизмеримо чаще, чем отдельный работник может прибегать к этой процедуре, имея споры с многими работниками по различным вопросам. То есть,

со временем у работодателя будет определенный опыт, сложатся различные отношения с медиаторами.

Не сложно предположить, что привлекать к разрешению своих споров он будет тех, кто будет выполнять его условия. «Кто платит, тот и заказывает музыку», – гласит народная мудрость. А медиаторы тоже люди, и тоже хотят быть обеспечены хорошо оплачиваемой работой. Так, волей или не волей, медиатор из «нейтральной, беспристрастной, не заинтересованной стороны» станет представителем стороны работодателя. Например, нередки случаи, когда при отсутствии у человека своего адвоката в уголовном деле, следователи обращаются к бесплатному адвокату, но не к любому, а к вполне конкретному, с которым у следователя «сложились» отношения и который не будет задавать «лишних» вопросов. Даже судьи, получающие деньги не от работодателей, и то часто встают на их сторону, выискивая процессуальные ошибки в действиях работника, хотя прекрасно понимают глобальную разницу в юридической грамотности сторон. Попробуйте убедить работника в обратном! Если не смухлевать, то не получится.

2. Вступая в открытый спор, работник уже обзавелся «доказательной базой». На этом этапе ему предлагается сесть за стол переговоров, т.е. по существу сделать «шаг назад». Безусловно, споры лучше разрешать договариваясь между собой, ища компромисс. Но почему бы работодателю не предложить работнику сесть за этот стол переговоров в момент, когда он планировал нарушение прав работника? Почему то предлагается искать компромисс так сказать не с «нулевых позиций», а с момента возникновения спора, когда работодатель уже получил преимущество. В этом случае, не большие уступки работодателя часто не приводят даже к возврату на «нулевые позиции», т.е. работодатель опять выиграл.

3. Если работодатель хочет действительно «по-хорошему» договориться, то что мешает ему сделать это без посредника, не платя за это деньги? Декларируется якобы отсутствие у работодателя и тем более у работника определенных знаний и умений по ведению переговоров. Главное не в этом. Договариваться работодателя вынуждают обстоятельства («доказательная база» работника). Он понимает, что судебное решение может нанести ему существенно больший ущерб, чем небольшие уступки работнику и выплаты медиатору. Это просто минимизация убытков.

4. Часто говорят об определенных преимуществах медиации по сравнению с традиционными

судебными способами разрешения трудовых споров:

4.1. Например, к положительному моменту относят оперативность разрешения спора. В соответствии с законом установлены максимальные сроки до ста восьмидесяти календарных дней, но медиатор, если это обусловлено спецификой дела, якобы может рассмотреть спор за несколько дней, а иногда и часов.

Но и у судов существуют определенные федеральным законом сроки и они меньше полугода. При этом за все время судебного разбирательства, если работник будет прав, ему работодатель выплатит соответствующие суммы. Если решением суда работнику в требованиях будет отказано, то работодатель все равно понесет убытки, поскольку взыскать с работника судебные расходы он не сможет. Таким образом, плюсы от данного «преимущества» получает только работодатель.

4.2. Другое якобы преимущество медиации заключается в том, что не требуется осуществлять сбор доказательств. Стороны сами находят взаимоприемлемое решение.

Как мы помним спор возникает только после того, как у работника есть «доказательная база». Без нее спор просто не возникнет. Отказ от сбора доказательств облегчает жизнь работодателю.

4.3. Некоторые исследователи медиации считают, что к ее положительным моментам можно отнести снижение рисков неисполнения сторонами согласованного решения, потому что считается, что если стороны пришли к соглашению, то они его исполняют.

Это далеко не так. Стороны могут не исполнить медиативное соглашение, так как ответственности за его неисполнение нет никакой, а так как по соглашению в большинстве случаев предусматриваются расходы работодателя, то затяжка времени может лишить работника права на обращение в суд, за истечением срока исковой давности т.е. очередной плюс работодателю.

4.4. Еще одним большим плюсом медиативного способа урегулирования трудового спора считается принцип конфиденциальности, который заложен и прописан в законе. Конфиденциальность рассматривается в двух аспектах: как негласность самой процедуры рассмотрения спора, так и сохранение тайны информации, полученной в ходе переговоров. Но в данном случае конфиденциальность приводит к разобщенности работников и снижению их уровня защищенности, поскольку при индивидуальном обсуждении аналогичных вопросов лишь отдельные, грамотные работники смогут наиболее полно обосновать и убедить работодателя