

Приложение

1. Переписка Хьюман Райтс Вотч с Международным олимпийским комитетом
2. Переписка Хьюман Райтс Вотч с Госкорпорацией «Олимпстрой»
3. Переписка Хьюман Райтс Вотч с STRABAG, SE
4. Переписка Хьюман Райтс Вотч с Botta Management Group, AG
5. Переписка Хьюман Райтс Вотч с «Объединением «Ингеоком»
6. Переписка Хьюман Райтс Вотч с Центром «Омега»
7. Переписка Хьюман Райтс Вотч с «СУ-45»
8. Переписка Хьюман Райтс Вотч с группой компаний «МонАрх»

350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299
Tel: 212-290-4700
Fax: 212-736-1300 ; 917-591-3452

November 12, 2012

Mr. Christophe De Kepper
Director General
International Olympic Committee
Château de Vidy
1007 Lausanne, Switzerland



HRW.org

**EUROPE AND CENTRAL ASIA
DIVISION**

Hugh Williamson, *Director*
Rachel Denber, *Deputy Director*
Benjamin Ward, *Deputy Director*
Veronika L. Szente Goldston, *Advocacy Director*
Anna Sevortian, *Director, Moscow Office*
Tanya Lokshina, *Deputy Director, Moscow Office*
Jane Buchanan, *Senior Researcher*
Giorgi Gogia, *Senior Researcher*
Emma Sinclair-Webb, *Senior Researcher*
Judith Sunderland, *Senior Researcher*
Lydia Gall, *Researcher*
Yulia Gorbunova, *Researcher*
Mihra Rittmann, *Researcher*
Steve Swerdlow, *Researcher*
Eva Cosse, *Research Assistant*
Viktoriya Kim, *Coordinator*
Erica Lally, *Senior Associate*
Marina Pravidic, *Senior Associate*

ADVISORY COMMITTEE

Catherine Zennström, *Chair*
Jean Paul Marthoz, *Co-chair*
Henri Barkey
Gerhart Baum
Rudolf Bindig
Alexander Cooley
Stephen Del Rosso
Felice Gaer
Michael Gellert
William Gerrity
Miklós Haraszti
Alice H. Henkin
Jeri Laber
Walter Link
Masha Lipman
Helena Luczywo
Jane Olson
László Jakab Orsós
Arjan Overwater
Can Paker
Colette Shulman
Leon Sigal
Malcolm Smith
George Soros
Mark von Hagen
Joanna Weschler

HUMAN RIGHTS WATCH

Kenneth Roth, *Executive Director*
Michele Alexander, *Deputy Executive Director,
Development and Global Initiatives*
Carroll Bogert, *Deputy Executive Director, External
Relations*
Jan Egeland, *Europe Director and Deputy Executive
Director*
Iain Levine, *Deputy Executive Director, Program*
Chuck Lustig, *Deputy Executive Director, Operations*

Walid Ayoub, *Information Technology Director*
Emma Daly, *Communications Director*
Barbara Guglielmo, *Finance and Administration
Director*
Peggy Hicks, *Global Advocacy Director*
Babatunde Olugboji, *Deputy Program Director*
Dinah PoKempner, *General Counsel*
Tom Porteous, *Deputy Program Director*
James Ross, *Legal & Policy Director*
Joe Saunders, *Deputy Program Director*
Frances Sinha, *Human Resources Director*
James F. Hoge, Jr., *Chair*

**Subject: Human rights concerns related to Olympic construction sites in
Sochi**

Dear Christophe,

Thank you for your letter of November 2, 2012 concerning the questions we raised on October 18 vis-à-vis the International Olympic Committee's position on the Kuddepsta power plant as well as your availability for a meeting in December. We will respond in detail to the substantive issues in that letter in the coming weeks. Regarding the meeting, since you are unfortunately not available in early December, we would hope that a meeting in late November or early January will be possible. We will be in touch with Mark to agree on a date that works for everyone.

You have asked that we be specific in details and contact you well in advance to notify you when we determine that abuses are occurring in the context of the Sochi Olympic preparations. We are writing today to share with you our concerns related to exploitation of and abuses against migrant workers laboring on Olympic and other sites in Sochi. As you may remember, we wrote to you previously about some of our general findings concerning exploitation and abuse against migrant workers on Olympic sites and other construction projects in Sochi.

We are currently preparing a report on the topic. The forthcoming report will cite our interviews with workers on these construction sites and other sites to illustrate the problems that have arisen in Sochi in conjunction with construction of Olympic venues and related infrastructure.

We have written separately to Olympstroy regarding all of these concerns and to each of the companies named here regarding the issues on the relevant sites.

Summary

Human Rights Watch has found that workers laboring on five sites included in the official Olympic program as well as other sites in Sochi have been subjected to a range of abuses, including: non-payment of wages or excessive delays in payment of wages; illegal deductions in wages;

withholding of identity documents, such as passports and work permits; non-provision of written employment contracts, failure to provide copies of employment contracts, or failure to respect terms of a contract; excessive working hours without payment of overtime; few days off; and overcrowded employer-provided housing and inadequate employer-provided meals.

Key findings on Olympic construction sites in Sochi

1) Central Olympic (Fisht) Stadium

In 2011 and 2012 Human Rights Watch interviewed more than 20 migrant construction workers who said they worked for Engeocom on the Central Olympic Stadium (Fisht Stadium) and alleged that their rights were not respected. We interviewed the workers separately and in private.

We have also written to Botta Management Group, AG, the project manager for the Central Olympic Stadium, regarding these concerns.

Withholding of Wages

The workers stated that Engeocom withheld their first month's wages. Workers were paid for one month of work only after completion of two months' work. If they quit or were fired, they were unable to recover the first month's wages. They were told that if they remained on the job until Engeocom released them, they would receive that month's wages. Russian law requires that salaries be paid at least twice per month.

Withholding of wages as a penalty for unexcused absences

A number of workers employed by Engeocom stated that they were penalized 1,000 to 1,500 rubles (US\$31 to US\$48)—i.e. more than one, or in some cases more than two, days' wages—in the event of an unexcused absence from work. In at least one case, this occurred after a worker had made three requests for a day off but was denied. In at least one other case a worker incurred this penalty because he was sick and could not show up for work.

Under the Russian labor code, employers have the right to take the following actions as disciplinary measures for non-fulfillment or inadequate fulfillment of job requirements: notification, reprimand, and firing on the basis of the relevant failures. With respect to wages in the event of non-fulfillment of job requirements, an employer may only withhold wages corresponding to the volume of work not performed. In the case of a worker not appearing for work for one day, the volume of work not performed would correspond to one day's wages, not more.

Excessive working hours

Workers stated that they worked 12-hour shifts with one hour off for meals and for changing into and out of work clothing. They were not paid overtime. Workers received one unpaid day off every two weeks.

Under Russian law, normal working hours are not to exceed 40 hours per week (i.e. a maximum of 8-hour shifts in the case of a five-day working week), except in certain

circumstances, when workers should be paid overtime. Workers should have at least one day off per week, as well as non-working holidays and paid vacation time.

Withholding of work permits

A number of workers told Human Rights Watch that Engeocom also withheld their work permits, allegedly as a coercive measure, to prevent them from leaving and using this work permit to gain employment elsewhere. Under Russian law, employers are not allowed to withhold any identity documents from workers. In addition, in the absence of a work permit, a migrant worker stopped by police would be unable to prove the legality of an extended stay in Russia and would be at risk of expulsion.

Failure to provide written employment contracts

Workers further stated that they were not given copies of the written employment contracts (in Russian, *trudovoi dogovor*) they had signed, and in some cases they were not given time to read the single copy of the contract or to arrange for a translation in cases where their Russian language skills were poor.

Under Russian labor law, labor relations arise between employee and employer on the basis of a written employment contract concluded by them in accordance with the labor code. The labor code details the information that must be contained in an employment contract and specifies that it must be signed in two copies, one for each party.

Employer-provided housing and food

Workers stated that Engeocom provided housing and meals as a component of compensation. Workers interviewed by Human Rights Watch lived in private houses. Often several dozen workers were living in one single-family home, leading to overcrowded conditions. For example, one worker stated that he shared a 36 square-meter (387 square foot) room with 13 other men. The workers felt that the food provided was not consistent with sustaining themselves given the intense pace and physical demands of the work they were expected to perform.

2) Main Olympic Village (in the Imeritinskaya lowlands)

Human Rights Watch interviewed two construction workers who said they worked for a subcontractor on the Main Olympic Village site in the Imeritinskaya lowlands and who alleged that their rights were not respected. We interviewed the workers separately and in private.

These workers stated that approximately 500 migrant workers from Central Asia were employed on the site during initial construction stages and that the majority worked with them or lived with or near them in the same or similar conditions.

We have written separately on these issues to RogSibAl, the project manager for the main Olympic Village, and STRABAG, SE, the general contractor for the Olympic Village.

Withholding of wages

The workers employed on the main Olympic Village site stated that they were paid their wages with a month's delay. That is, workers were only paid for the first month of work after completion of two months' work. Those who quit or were fired were unable to recover the final month's wages.

Excessive working hours

Both workers stated that they worked 12-hour shifts with one hour off for meals and for changing into and out of work clothing. They were not paid overtime. Workers received one unpaid day off every two weeks.

Withholding of work permits

Workers also stated that the costs of preparing their work permits and other documentation required for legal employment in Russia were deducted from their wages. No such deductions are envisioned in Russian labor law regulating deductions from wages.

Employer-provided housing and food

Both workers stated that they were provided housing and meals as a component of compensation. One worker described living in one small room with 8 to 12 other workers. The room held 6 bunk beds and was poorly ventilated. In the summer, the room was extremely hot and the air stagnant. The workers felt that the food provided was not consistent with sustaining themselves at the pace and degree of difficulty of work they were expected to perform.

3) Main Media Center

Human Rights Watch interviewed four migrant construction workers in 2012 who said they worked for a subcontractor, SU-45, on the Main Media Center and alleged that their rights were not respected. We interviewed the workers separately and in private. They worked in two brigades, one consisting of 40 workers, and the other consisting of 25 workers.

We have written to Omega, the project manager for the Main Media Center; Inzhtransstroy, the general contractor for the Main Media Center; and to SU-45.

Non-payment of promised wages

The four workers interviewed by Human Rights Watch stated that SU-45 regularly failed to pay promised wages or any wages at all. Two workers stated that they agreed to work for SU-45 on the promise of 18,500 rubles (US\$590) per month; two other workers were promised 24,000 rubles (US\$765) per month. During some months of work, SU-45 paid them, but significantly less (in some cases less than half) than they had been promised at the start of the job. In certain months, SU-45 did not pay the workers at all. One worker stated that he was not paid for 70 days of work and that 39 other workers in his brigade were also not paid for months of work.

Excessive working hours

The workers stated that they were required to work 12-hour shifts with one hour off for meals and for changing into and out of work clothing. They were not paid overtime. Two workers who worked for 117 and 118 days, respectively, each received only five unpaid days off. One

worker's employment contract indicated that he would work 40 hours per week with Saturday and Sunday off.

Lack of contracts or failure to respect contracts

Two of the workers interviewed stated that they were not given written employment contracts. One of the workers stated that of 25 people in his brigade, 8 did not receive contracts or work permits from SU-45. Two workers were given written employment contracts, but the contracts were signed more than six weeks after the men had already started working and the employer did not observe key obligations, including on wages, working hours, and days off.

Problems with work permits

Workers also reported various violations related to their work permits. One worker stated that he received a fake work permit. Another never received a work permit, despite the fact that the employer deducted money from his wages to pay for the work permit. Under Russian law, any employer hiring foreign workers must provide them with an official work permit received through an application by the employer to the migration service. Two other workers on the site interviewed by Human Rights Watch stated that they received work permits, but that SU-45 withheld more than half a month's wages for the work permit.

No such deductions are envisioned in Russian labor law regulating deductions from wages.

Employer-provided housing and food

Workers interviewed by Human Rights Watch stated that SU-45 promised to provide housing and meals as a component of compensation. Workers lived in a dormitory near the work site. Workers stated that the dorm rooms were overcrowded. One worker stated that he shared a 16 square-meter (172 square foot) room with nine other workers. Another stated that he shared a similarly sized room with six other people. One worker stated that although SU-45 had promised free meals and housing as a component of compensation, the company withheld 6,150 rubles, or more than a week and a half's pay, for food and space in the dorm room. One worker stated that when he and other workers began complaining about the non-payment of wages, SU-45 kicked them out of the dormitory.

4) Hotel formally known as the Three-Star Complex of Buildings and Structures to Accommodate Media Representatives at the XXII Olympic and XI Paralympic Games

In 2012 we interviewed three migrant construction workers, including one foreman, who said they worked for MonArch, a subcontractor on a 4,200-room hotel located at the Main Media Center, formally known as the Three-Star Complex of Buildings and Structures to Accommodate Media Representatives at the XXII Olympic and XI Paralympic Games, and alleged that their rights were not respected. We interviewed the workers separately and in private. The workers were part of a group of eight workers who arrived together to work on the site on the basis of promises from an intermediary whom they met in Ukraine.

We have written to Omega, the project manager for the Main Media Center, and to KubanStroyInvest, the general contractor on the hotel site, regarding these concerns.

Non-payment of promised wages

The workers interviewed by Human Rights Watch said that for the duration of their employment on the site, they did not receive any wages. One worker worked for several weeks before quitting. Another worker had worked for nearly two months without wages at the time of the most recent interview with Human Rights Watch. Russian law establishes a minimum wage (as stated above) and requires that salaries be paid at least twice per month.

Failure to provide written employment contracts

The workers stated that when they began work and for the duration of their work on the site, they did not receive written employment contracts.

Confiscation of passports

When the workers arrived in Sochi, MonArch confiscated their passports. The employer failed to provide work permits, as required under Russian law. The workers were given only a pass authorizing them to enter the work site. It is illegal under Russian law for an employer to withhold a person's identity documents. Workers were able to obtain their passports only after they quit, having not received any payment for several weeks of work.

Deceptive recruitment practices

The workers told Human Rights Watch that MonArch provided none of the conditions that they were promised by an intermediary before agreeing to travel to Sochi for the jobs. The workers were promised regular wages of up to 4,000 rubles (US\$127) per day, written employment contracts, and work permits. The workers were also promised jobs in interior finishing, for which they had the experience and qualifications. Upon arrival, however, they were only offered the work of unskilled workers, at a lower pay rate.

5) Allegations concerning Novii Gorod sites in Sochi

Human Rights Watch interviewed eight migrant construction workers who said they worked for the construction company Novii Gorod on hotel and sanatorium and other construction sites in Sochi in 2009 and 2010, including the "Belarus" sanatorium, the "Zolotoi Kolos" sanatorium, which is a site listed within the official Olympic program, and a site one worker believed to be a shopping center, and alleged that their rights were not respected. We interviewed the workers separately and in private. We have written to Novii Gorod as well as to the sanatorium "Zolotoi Kolos" company responsible for realizing the project regarding these concerns.

Unpaid wages, severe delays in wages, illegal deductions in wages

Five workers employed by Novii Gorod and interviewed by Human Rights Watch stated that Novii Gorod paid wages with up to six months' delay. The other three workers employed by Novii Gorod and interviewed by Human Rights Watch stated that following a demonstration to protest against wage delays (described below), Novii Gorod began to withhold their wages. Workers reported having between 25,000 and 43,000 rubles (US\$795 to US\$1,365) withheld from their wages.

Retaliation for complaints and participation in a protest

Five of the six workers interviewed by Human Rights Watch stated that they participated in a demonstration in October 2010 to protest Novii Gorod's non-payment or severe delays in the payment of their wages. According to these workers, a number of migrant workers from Uzbekistan employed by Novii Gorod, including some who participated in the demonstration and others who did not, were denounced to the Federal Migration Service and removed from Russia in October 2010. None of these workers received the full wages owed to them. One worker also stated that following the workers' submission of written complaints to the labor inspectorate in June and October 2010, Novii Gorod undertook retaliatory measures against the workers, handing them over to the authorities who removed them from Russia.

Human Rights Watch raised concerns about the workers who were scheduled for removal from Russia but who had not been paid their full wages in a letter to the Federal Migration Service on October 15, 2010. After the intervention of Human Rights Watch with senior Federal Migration Service officials, Novii Gorod did provide one worker with 60,000 rubles (US\$1,900) in back wages, but withheld 20,000 (US\$350) for expenses, including preparing the work permit and other documentation. According to this worker, the three other migrant workers in detention with him at that time, also apparently in retaliation for their participation in the demonstration, also received the wages owed to them. They were deported from Russia on October 21, 2010 and banned from reentering for five years.

Two other workers working for Novii Gorod interviewed by Human Rights Watch stated that they, together with nine other workers, stopped working in December 2010 in protest non-payment of wages. The workers stated that Novii Gorod threatened to withhold their meal coupons and access to the cafeteria in retaliation.

Lack of contracts or failure to respect contracts

Six of the interviewed workers stated that they were not given a copy of the written employment contracts they signed with Novii Gorod when beginning work. Two of the workers interviewed did receive written employment contracts, but the terms of those contracts were not respected.

Excessive working hours

All of the workers interviewed by Human Rights Watch who were employed by Novii Gorod stated that they were required to work 12-hour shifts with one hour off for meals and for changing into and out of work clothing. They were not paid overtime.

Substandard food and accommodation

Two of the workers interviewed by Human Rights Watch stated that Novii Gorod housed them on one floor in a factory in rooms that were not designed for human habitation. One worker stated that they were only given bare mattresses to sleep on. Another worker stated that the food was not of a quality or quantity to meet their nutritional needs given the pace and difficulty of the work required of them.

Request for follow-up

In light of these findings, we reiterate our recommendations articulated in previous letters and our February 2009 submission to the Copenhagen Olympic Congress for the **establishment of an independent commission** to investigate and report on labor-related abuses relating to Olympic venues and for **full disclosure of all labor disputes, workplace injuries, and deaths** on construction sites for Olympic venues. We also feel that it would be helpful for the IOC to state publicly, in particular during its visits to Sochi as well as at other opportunities, that **the human dignity and rights of workers should be protected at all venues and sites** built in relation to the Olympic Games in Sochi.

We would welcome a reply to this letter at your earliest convenience in order to reflect the IOC's position on these important issues on the problems faced by migrant construction workers in Sochi. In order to reflect your position in our upcoming report, we would ask for a written response by **December 10, 2012**.

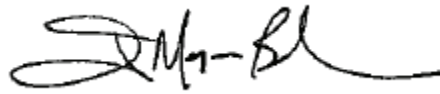
We would also welcome the opportunity of a **meeting with you in Lausanne in late November or early January** (given your unavailability in early December) in order to answer any questions you may have on the findings described above and provide you with any updates that might be available at that time.

We look forward to your response and thank you in advance.

Best regards,



Minky Worden
Director of Global Initiatives
Human Rights Watch
212-216-1250
wordenm@hrw.org



Jane Buchanan
Senior Researcher
Human Rights Watch
212-216-1857
buchanj@hrw.org

Cc: Mark Adams, Communications Director



INTERNATIONAL
OLYMPIC
COMMITTEE

Office of the Director General

Human Rights Watch

Lausanne, 9 December 2012

Ref. No. 2012/CDK/bje/aci

By e-mail only

wordenm@hrw.org

buchani@hrw.org

Dear Minky, dear Jane,

Thank you for your letter of 12 November and for informing us about your upcoming report on the conditions of migrant workers at Olympic and other sites in Sochi. We studied carefully the cases you raised and also shared your letter with the Sochi 2014 Organising Committee to obtain from them further details and give them the opportunity to address the issues with the relevant authorities. Whilst Olympstroy has provided Sochi 2014 with feedback which I will share with you today, we have requested further details and the process of gathering all the information is still ongoing.

Let me share with you the information Olympstroy has come back with and which you may have already received directly from them :

According to Olympstroy, they have a dedicated department in charge of monitoring the situation on the various construction sites for the Sochi 2014 Olympic Games. This department carried out 1300 inspections in 2011 and in 2012. It seems that the most common violations detected referred to safety issues, including incomplete provision of protective clothing, shoes and personal protection equipment, failure to use personal protective equipment, inadequate fencing around dangerous areas, violations of the operating rules for LPG equipment by employees, and violations of electrical safety requirements. In order to avoid such violations in the future, Olympstroy has addressed these issues with the State Labor Inspectorate for the Krasnodar Region and the Federal Service for Labor and Employment so they can take the necessary measures. In addition, Olympstroy has conducted joint inspections with these two bodies.

Olympstroy has also indicated that it has a reporting system in place through which workers can file complaints. In practical terms, phone numbers of Olympstroy, the Prosecutor's Office of the Russian Federation and the general contractors are displayed on large billboards and in several languages on all sites so that workers know how to get in touch with these bodies. Olympstroy reports that they only received five individual complaints from workers in the period of 2011 and 2012. These complaints all referred to the payment of salaries. Olympstroy insists that the cases were investigated and that the employers corrected the issues.

Whilst we are still seeking more information on the different cases outlined in your letter, we hope you find this information useful. We are aware of your deadline for your report and will send you more details as soon as we should receive them.

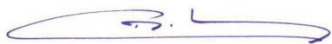
Château de Vidy, 1007 Lausanne, Switzerland | Tel +41 21 621 6111 | Fax +41 21 621 6216 | www.olympic.org

As a general note and as you are certainly aware, we require the information provided by you on these sensitive cases to be as specific as possible which will enable us to address these important issues properly with the Sochi 2014 organisers. Whilst we understand that you cannot release the names of the workers you interviewed, it would be useful for instance, if you could specify further the exact dates when the alleged abuses of workers occurred. In the case of the allegations concerning the Novii Gorod sites in Sochi, it would be interesting to know if the interviews you conducted are different from the ones you had referred to in your letter of 9 December 2010 and which we had addressed in our reply in March 2011.

Rest assured that we take all the Games-related cases you raise seriously and address them with Sochi 2014 with a strong sense of urgency. However, as Sochi 2014 needs to contact many different stakeholders and authorities to obtain feedback on these complex issues, it always takes some time to gather the necessary information.

I am also looking forward to your reply on our letter of 2 November and am happy to connect with you via phone or during a personal meeting early 2013. Please note that our offices will be closed from 22 December 2012 to 7 January 2013 and feel free to contact my assistant Céline Etienne at celine.etienne@olympic.org or +41 21 621 64 97 to agree on a convenient date.

With best wishes for the end of the year,



Christophe De Kepper

Ref. No.

Page 2/2

INTERNATIONAL OLYMPIC COMMITTEE

Château de Vidy, 1007 Lausanne, Switzerland | Tel +41 21 621 6111 | Fax +41 21 621 6216 | www.olympic.org

350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299
Tel: 212-290-4700
Fax: 212-736-1300 ; 917-591-3452

ноября 2012 г.

Прядеину В.В.
Вице-президенту
Государственной корпорации «Олимпстрой»



HRW.org

**EUROPE AND CENTRAL ASIA
DIVISION**

Hugh Williamson, *Director*
Rachel Denber, *Deputy Director*
Benjamin Ward, *Deputy Director*
Veronika L. Szente Goldston, *Advocacy Director*
Anna Sevortian, *Director, Moscow Office*
Tanya Lokshina, *Deputy Director, Moscow Office*
Jane Buchanan, *Senior Researcher*
Giorgi Gogia, *Senior Researcher*
Emma Sinclair-Webb, *Senior Researcher*
Judith Sunderland, *Senior Researcher*
Lydia Gall, *Researcher*
Yulia Gorbunova, *Researcher*
Mihra Rittmann, *Researcher*
Steve Swerdlow, *Researcher*
Eva Cosse, *Research Assistant*
Viktoriya Kim, *Coordinator*
Erica Lally, *Senior Associate*
Marina Pravidic, *Senior Associate*

ADVISORY COMMITTEE

Catherine Zennström, *Chair*
Jean Paul Marthoz, *Co-chair*
Henri Barkey
Gerhart Baum
Rudolf Bindig
Alexander Cooley
Stephen Del Rosso
Felice Gaer
Michael Gellert
William Gerrity
Miklós Haraszti
Alice H. Henkin
Jeri Laber
Walter Link
Masha Lipman
Helena Luczywo
Jane Olson
László Jakab Orsós
Arjan Overwater
Can Paker
Colette Shulman
Leon Sigal
Malcolm Smith
George Soros
Mark von Hagen
Joanna Weschler

HUMAN RIGHTS WATCH

Kenneth Roth, *Executive Director*
Michele Alexander, *Deputy Executive Director,
Development and Global Initiatives*
Carroll Bogert, *Deputy Executive Director, External
Relations*
Jan Egeland, *Europe Director and Deputy Executive
Director*
Iain Levine, *Deputy Executive Director, Program*
Chuck Lustig, *Deputy Executive Director, Operations*

Walid Ayoub, *Information Technology Director*
Emma Daly, *Communications Director*
Barbara Guglielmo, *Finance and Administration
Director*
Peggy Hicks, *Global Advocacy Director*
Babatunde Olugboji, *Deputy Program Director*
Dinah PoKempner, *General Counsel*
Tom Porteous, *Deputy Program Director*
James Ross, *Legal & Policy Director*
Joe Saunders, *Deputy Program Director*
Frances Sinha, *Human Resources Director*
James F. Hoge, Jr., *Chair*

Уважаемый Виктор Васильевич,

Благодарим за содержательную встречу в июле. Мы высоко ценим конструктивный диалог, который мы ведем с «Олимпстроем». Как мы обсуждали, направляем Вам дополнительную информацию и рекомендации по вопросам соблюдения прав человека в Сочи, относящимся к подготовке к зимним Олимпийским играм 2014 г.

Мы подтверждаем получение и выражаем признательность за Ваше письмо от 7 августа 2012 г. касательно семьи Хлыстовых в Сочи. Дополнительная информация о нашей озабоченности в связи с этим делом приводится ниже.

Мы очень надеемся, что Вы незамедлительно и досконально изучите проблемы, изложенные в данном письме, и что «Олимпстрой» примет меры, необходимые для обеспечения его дальнейшей деятельности и реализации проектов в соответствии с обязательствами России согласно национальному и международному законодательству.

Данное письмо запрашивает мнение «Олимпстроя» по ряду вопросов. В целях ясности, информация по вопросам обращения с трудовыми мигрантами включена в Часть 1. Часть 2 содержит информацию и вопросы по другим проблемам, в том числе делу семьи Хлыстовых, компенсациям и переселению, а также по строительству электростанции в Кудепсте.

В свете скорой публикации нашего доклада о трудовых мигрантах в Сочи, мы будем признательны за Ваш ответ на вопросы о трудовых мигрантах до 10 декабря 2012 г., с тем чтобы у нас было достаточно времени для отражения в докладе информации и точки зрения «Олимпстроя».

Мы также будем благодарны за Вашу реакцию и на другие проблемы, поднятые в данном письме.

Часть 1. Трудовые мигранты

Как обсуждалось в ходе нашей встречи с Вами, Хьюман Райтс Вотч исследует условия работы трудовых мигрантов, занятых на строительстве олимпийских объектов в Сочи. В настоящее время

мы готовим доклад об условиях, в которых работают трудовые мигранты, занятые на стройках в Сочи, в том числе на строительстве олимпийских объектов и инфраструктуры, а также смежных проектов.

Особую озабоченность вызывает у нас обращение с трудовыми мигрантами, занятыми на строительстве четырех объектов Олимпийской программы: центрального Олимпийского Стадиона (также известного как стадион «Фишт»); основной Олимпийской деревни в Имеретинской низменности; главного медиацентра и комплексов зданий и сооружений для размещения представителей средств массовой информации на XXII Олимпийских и XI Паралимпийских играх с уровнем сервисного обслуживания 3 звезды, являющихся его частью; и санатория «Золотой Колос» (объекты 12, 15, 17 и 182 соответственно, согласно Олимпийской программе). Как подробнее описано ниже, мы направили письма ответственным исполнителям проектов, генеральным подрядчикам и субподрядчикам.

Мы хотим отметить, что государственная корпорация «Олимпстрой» была основана в целях реализации Программы строительства олимпийских объектов и развития города Сочи как горноклиматического курорта, и в качестве таковой выполняет управленческие и координационные функции над строительством этих объектов.

Доклад, который мы подготавливаем к выпуску, содержит ряд интервью с рабочими, занятыми как на вышеупомянутых, так и на других строительных объектах и иллюстрирует проблемы, которые мы обнаружили на стройках в Сочи, в связи со строительством олимпийских объектов и инфраструктуры.

1). Центральный Олимпийский Стадион (стадион «Фишт»)

В 2011 и в 2012 г. Хьюман Райтс Вотч проинтервьюировала более 20 трудовых мигрантов, которые сказали, что они работали на компанию ЗАО «Объединение «ИНГЕОКОМ» [далее «ИНГЕОКОМ»] на строительстве центрального Олимпийского Стадиона и заявили, что их права не соблюдались. Мы интервьюировали рабочих индивидуально и в приватной обстановке.

Мы также направили письма ответственному исполнителю строительства центрального Стадиона «Botta Management Group, AG» и компании «Ингеоком» по этим вопросам.

Невыплата заработной платы

Рабочие сообщили, что «ИНГЕОКОМ» не выплатил им заработную плату за первый месяц работы. Рабочим заплатили за один месяц только после того, как они отработали два месяца. Если они уходили по собственному желанию или если их увольняли, то они не получали заработную плату за первый месяц. Им было сказано, что они получают заработную плату за этот месяц, если отработают до того момента, когда «ИНГЕОКОМ» их отпустит. Согласно российскому законодательству, заработная плата должна выплачиваться как минимум дважды в месяц.

Удержание заработной платы как взыскание за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин

Несколько рабочих «ИНГЕОКОМа», рассказали, что их штрафовали на тысячу – полторы тысячи рублей, что составляет заработную плату более чем за день, а в некоторых случаях – более чем за два дня работы, за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин. По крайней мере в одном из случаев, это произошло после того, как рабочий трижды попросил выходной день, но ему было отказано. Еще в одном случае, рабочий был оштрафован за то, что не вышел на работу из-за болезни.

В соответствии с положениями Трудового кодекса РФ, работодатели имеют право применить следующие дисциплинарные взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям (статья 192). Что касается заработной платы в случае неисполнения трудовых обязанностей (статья 155), работодатель может удерживать заработную плату только в соответствии с объемом невыполненной работы. В случае если работник не вышел на работу один день, объем невыполненной работы будет соответствовать заработной плате за один день и не более того.

Сверхурочные часы работы

Рабочие рассказали нам, что они должны были работать 12-часовые смены с часовым перерывом для питания и переодевания рабочей одежды. Сверхурочные часы не оплачивались. Рабочим предоставлялся один неоплачиваемый выходной каждые две недели. Согласно российскому законодательству, рабочая неделя не должна превышать 40 часов, за исключением особых случаев, в которых сверхурочная работа должна оплачиваться дополнительно. Работники должны иметь как минимум один выходной в неделю, а также нерабочие праздничные дни и оплачиваемый отпуск.

Удержание разрешений на работу

Несколько рабочих рассказали Хьюман Райтс Вотч, что «ИНГЕОКОМ» также удерживал их разрешения на работу, по их утверждениям, в качестве меры принуждения, чтобы рабочие не перешли на работу к другому работодателю на основании этого разрешения на работу. Согласно российскому законодательству, работодатели не имеют права удерживать какие-либо документы сотрудников, удостоверяющие личность. Кроме того, в случае, если трудовой мигрант будет остановлен полицией при отсутствии разрешения на работу, он не сможет доказать законность своего длительного пребывания в России и может быть поставлен под угрозу высылки из страны.

Непредоставление письменного трудового договора

Рабочие также рассказали, что им не предоставили копии трудового договора, который они подписывали, а в некоторых случаях им не давали времени на то, чтобы прочесть договор, либо их знание русского языка было недостаточным для того, чтобы прочесть договор. Согласно российскому трудовому законодательству, трудовой договор должен быть подписан в двух экземплярах, по одному для каждой стороны.

Жилье и питание, предоставляемые работодателем

Рабочие рассказали, что «ИНГЕОКОМ» предоставлял жилье и питание как часть компенсации за их труд. Рабочие, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, проживали в частных домах. Зачастую несколько десятков рабочих жили в домах, рассчитанных на одну семью, что приводило к стесненным условиям проживания. Например, один рабочий рассказал, что делил комнату размером 6 на 6 кв. м с 13 другими рабочими. Рабочие считали, что питание, предоставляемое им, не соответствовало объему и уровню сложности работы, которую они должны были выполнять.

2). Основная Олимпийская Деревня [в Имеретинской низменности]

Хьюман Райтс Вотч проинтервьюировала двух строителей, которые сказали, что работали на субподрядчика на строительстве основной Олимпийской Деревни в Имеретинской низменности и утверждали, что их права не соблюдались. Рабочие были проинтервьюированы нами индивидуально и в приватной обстановке.

Строители, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, утверждали, что на начальных этапах строительства на стройке работали около 500 трудовых мигрантов из Средней Азии. По словам рабочих, проинтервьюированных Хьюман Райтс Вотч, остальные рабочие, большинство из которых проживало совместно либо неподалеку от рабочих, с которыми мы беседовали, сталкивались с такими же, либо подобными проблемами.

Мы направили индивидуальные письма по этим вопросам в «РогСибАл», являющимся ответственным исполнителем строительства основной Олимпийской Деревни, и в «STRABAG, SE», являющимся генеральным подрядчиком строительства основной Олимпийской Деревни.

Удержание заработной платы

Рабочие, занятые на строительстве Олимпийской Деревни в Имеретинской низменности, сообщили, что заработная плата выплачивалась им с месячной задержкой. А именно, заработная плата за первый месяц выплачивалась только после того, как рабочие отработывали два месяца. Если они уходили по собственному желанию или если их увольняли, то они не получали заработную плату за последний месяц. Согласно российскому законодательству, заработная плата должна выплачиваться как минимум дважды в месяц.

Сверхурочные часы работы

Оба рабочих рассказали, что они должны были работать 12-часовые смены с часовым перерывом для питания и переодевания рабочей одежды. Сверхурочные часы не оплачивались. Рабочим предоставлялся один неоплачиваемый выходной каждые две недели.

Согласно российскому законодательству, рабочая неделя не должна превышать 40 часов, за исключением особых случаев, в которых сверхурочная работа должна оплачиваться дополнительно. Работники должны иметь как минимум один выходной в неделю, а также нерабочие праздничные дни и оплачиваемый отпуск.

Удержания из заработной платы за оформление разрешений на работу

Рабочие также утверждали, что затраты на оформление их разрешений на работу и других документов, необходимых для легального трудоустройства в России, удерживались из их заработной платы. Российское трудовое законодательство, регулирующее допустимые удержания с заработной платы, не предусматривает таких удержаний.

Жилье и питание, предоставляемые работодателем

Оба рабочих рассказали, что им предоставлялось жилье и питание как часть оплаты за их труд. Один рабочий описал проживание в маленькой комнате совместно с 8-12 другими рабочими. В комнате стояло шесть двухъярусных кроватей, вентиляция в ней практически не работала. Летом в комнате было очень жарко, а воздух застаивался. Рабочие считали, что питание, предоставляемое им, не соответствовало объему и уровню сложности работы, которую они должны были выполнять.

3). Главный медиацентр

Хьюман Райтс Вотч проинтервьюировала пятерых трудовых мигрантов в 2012 г., которые рассказали, что они работали на компанию «СУ-45», являющуюся субподрядчиком строительства Главного медиацентра, и заявили, что их права не соблюдались. Рабочие были проинтервьюированы нами индивидуально и в приватной обстановке. Проинтервьюированные рабочие работали в двух бригадах, одна из которых состояла из 40 рабочих, а другая из 25 рабочих.

Отдельные письма, касательно этих вопросов, были направлены ответственному исполнителю по проекту строительства Главного медиацентра ОАО «Центр передачи технологий строительного комплекса Краснодарского края «Омега», генеральному подрядчику «КОРПОРАЦИИ ИНЖТРАНССТРОЙ», и в компанию «СУ-45».

Невыплата обещанной заработной платы

Рабочие, работавшие на строительстве Главного медиацентра, рассказали, что «СУ-45» периодически не выплачивало обещанную заработную плату или вообще не выплачивало заработную плату. Двое рабочих сказали, что они согласились работать на «СУ-45» за 18 тысяч рублей в месяц; двум другим рабочим было обещано 24 тысячи рублей в месяц. В некоторые месяцы их работы, «СУ-45» выплачивали работникам заработные платы, но в значительно меньшем размере (в некоторых случаях вдвое меньше), чем было обещано вначале. А в некоторые месяцы «СУ-45» не платило рабочим вообще. Один рабочий рассказал, что ему не заплатили за 70 дней работы. Он также рассказал, что 39 других рабочих в его бригаде тоже не получили оплату за месяцы работы. Согласно российскому законодательству, заработная плата должна выплачиваться как минимум дважды в месяц.

Чрезмерные часы работы

Рабочие рассказали, что они должны были работать 12-часовые смены с часовым перерывом для питания и переодевания рабочей одежды. Сверхурочные часы не оплачивались. Двое рабочих, один из которых отработал 117 дней, а другой – 118 дней, получили каждый по 5 неоплачиваемых выходных. Согласно трудовому

договору одного из рабочих, он должен был работать 40 часов в неделю, с выходными в субботу и воскресенье. Согласно российскому законодательству, нормальная рабочая неделя не должна превышать 40 часов, за исключением особых случаев, в которых сверхурочные часы должны оплачиваться дополнительно. Работники должны иметь, как минимум, один выходной в неделю, а также нерабочие праздничные дни и оплачиваемый отпуск.

Отсутствие трудового договора, либо несоблюдение условий договора

Двое проинтервьюированных рабочих рассказали, что им не были предоставлены трудовые договоры в письменном виде. Один из рабочих заявил, что восемь рабочих из двадцати пяти, работавших в его бригаде, не получили от «СУ-45» трудовые договоры или разрешения на работу. Двое рабочих получили трудовые договоры в письменном виде, но они были подписаны более чем через 6 недель после начала работы. Кроме того, работодатель не соблюдал основные обязательства по договорам, в том числе касательно вопросов заработной платы, рабочих часов и выходных.

Согласно российскому трудовому законодательству, трудовые отношения возникают между работодателем и работником на основании письменного трудового договора, заключаемого ими в соответствии с положениями Трудового кодекса. Трудовой кодекс подробно описывает, какая информация должна содержаться в трудовом договоре и указывает, что договор должен быть подписан в двух экземплярах, по одному для каждой стороны.

Проблемы с разрешениями на работу

Рабочие также сообщили о различных нарушениях, связанных с их разрешениями на работу. Один из рабочих так и не получил разрешение на работу, несмотря на то, что работодатель вычел деньги из его заработной платы для оплаты разрешения на работу. Согласно российскому законодательству, любой работодатель, нанимающий на работу иностранных работников, обязан предоставить им официальное разрешение на работу, полученное в миграционной службе на основании заявления работодателя. Двое других рабочих этой стройки, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, рассказали, что они все-таки получили разрешения на работу, но что «СУ-45» удержал более половины их месячной заработной платы за эти разрешения. Российское трудовое законодательство, регулирующее допустимые удержания с заработной платы, не предусматривает подобных удержаний.

Жилье и питание, предоставляемые работодателем

Рабочие, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, рассказали, что «СУ-45» обещало предоставить им жилье и питание как часть оплаты за их труд. Рабочие проживали в общежитии неподалеку от стройки. Рабочие рассказали, что комнаты в общежитии были переполнены. Один из рабочих рассказал, что жил в комнате размером в четыре квадратных метра совместно с девятью другими рабочими. Другой рассказал, что делил комнату похожего размера с шестью людьми. Еще один рабочий сказал, что хотя «СУ-45» обещало бесплатное питание и проживание как часть оплаты за работу, компания удержала 6 150 рублей, что составляло более чем полуторанедельную заработную плату, за питание и место в комнате общежития. По словам еще одного рабочего, «СУ-45» выгнало их из

общежития, когда он и другие рабочие начали жаловаться по поводу невыплаты заработной платы.

4) Гостиница, официально известная как Комплексы зданий и сооружений для размещения представителей средств массовой информации на XXII Олимпийских и XI Паралимпийских играх с уровнем сервисного обслуживания 3 звезды

В 2012 году мы проинтервьюировали троих трудовых мигрантов, работающих на стройках, в том числе одного прораба, которые сказали, что они работали на компанию «МонАрх», являющуюся субподрядчиком строительства гостиницы на 4200 номеров, расположенную в Главном медиацентре, официально известную как Комплексы зданий и сооружений для размещения представителей средств массовой информации на XXII Олимпийских и XI Паралимпийских играх с уровнем сервисного обслуживания 3 звезды; они заявили, что их права не соблюдались. Мы интервьюировали этих рабочих индивидуально и в приватной обстановке. Рабочие были частью группы из восьми человек, которая приехала совместно для работы на стройке, полагаясь на обещания посредника, которого они встретили в Украине.

Мы направили отдельные письма, касательно вышеуказанных вопросов, группе компаний «МонАрх», ОАО «Центр передачи технологий строительного комплекса Краснодарского края «Омега», ответственному исполнителю по проекту строительства Главного медиацентра, и ОАО «КубаньСтройИнвест», генеральному подрядчику строительства комплексов зданий и сооружений для размещения представителей средств массовой информации на XXII Олимпийских и XI Паралимпийских играх с уровнем сервисного обслуживания 3 звезды.

Невыплата обещанной заработной платы

Рабочие, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, сказали, что за все время их работы на стройке они не получали заработную плату. Один из рабочих проработал несколько недель, после чего ушел. Другой рабочий проработал почти два месяца и, на момент последнего интервью Хьюман Райтс Вотч, заработной платы не получил. Российское законодательство устанавливает размер минимальной оплаты труда и требует выплаты заработной платы как минимум дважды в месяц.

Непредоставление письменного трудового договора

Рабочие заявили, что, с момента начала и на протяжении их работы на объекте, «МонАрх» не предоставила им письменных трудовых договоров.

Согласно российскому трудовому законодательству, трудовые отношения возникают между работодателем и работником на основании письменного трудового договора, заключаемого ими в соответствии с положениями Трудового кодекса. Трудовой кодекс подробно описывает, какая информация должна содержаться в трудовом договоре и указывает, что договор должен быть подписан в двух экземплярах, по одному для каждой стороны.

Конфискация паспортов

Когда рабочие прибыли в Сочи, «МонАрх» конфисковала их паспорта. Работодатель не предоставил разрешений на работу, как того требует российское законодательство. Рабочим были выданы только пропуска, разрешающие вход на стройку. Согласно российскому законодательству, удержание работодателем документов удостоверяющих личность является незаконным. Рабочие смогли получить свои паспорта только после того как ушли, не получив никакой оплаты за несколько недель работы.

Отсутствие оборудования для обеспечения безопасности

Рабочим были выданы каски, но больше никакого оборудования, обеспечивающего личную безопасность, такого как форменная одежда, ботинки или рукавицы, выдано не было. Согласно российскому законодательству, работодатель обязан предоставлять работникам, работающим в опасных условиях, специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

Мошенничество при найме

Рабочие рассказали Хьюман Райтс Вотч, что «МонАрх» не исполнила ни одно из обещаний, данных им посредником, перед тем как они согласились отправиться в Сочи на работу. Рабочим обещали регулярную оплату до 4 тысяч рублей в день, письменные трудовые договоры и разрешения на работу. Рабочим также была обещана работа по внутренней отделке помещений, опыт и навыки выполнения которой у них были. Однако по прибытии, им предложили только работу чернорабочих, с меньшей оплатой.

5) Информация о нарушениях при строительстве объектов «Новый Город – СКД» в Сочи

Хьюман Райтс Вотч проинтервьюировала восемь трудовых мигрантов, которые заявили, что работали строителями на компанию «Новый Город - СКД» на стройках санаториев в Сочи в 2009 и 2010 г., в том числе санаториев «Беларусь» и «Золотой Колос», а также на еще одной стройке, которая, по мнению одного из рабочих, была торговым центром. Они утверждали, что их права не соблюдались. Мы интервьюировали этих рабочих по отдельности и в приватной обстановке. Также мы отправили письмо в компанию «Новый Город – СКД», касательно вышеуказанных проблем.

Невыплата заработной платы, серьезные задержки выплаты заработной платы, незаконное снижение заработной платы

Пятеро рабочих, работавших на «Новый Город - СКД» и проинтервьюированных Хьюман Райтс Вотч, заявили, что «Новый Город - СКД» выплачивал заработную плату с задержкой до 6 месяцев. Трое других рабочих, работавших на «Новый Город - СКД» и проинтервьюированных Хьюман Райтс Вотч, заявили, что после акции протеста против задержки выплаты заработной платы (описанной ниже), «Новый Город - СКД» стал производить вычеты из их заработной платы. Рабочие сообщили, что из их заработной платы было удержано от 25 до 43 тысяч рублей. Согласно российскому законодательству, заработная плата должна выплачиваться минимум дважды в месяц.

Преследование за жалобы и участие в акции протеста

Пятеро из восьми рабочих, проинтервьюированных Хьюман Райтс Вотч, заявили, что в октябре 2010 г. они принимали участие в демонстрации протеста против невыплаты или значительных задержек в выплате заработной платы «Новым Городом - СКД». По словам этих рабочих, несколько трудовых мигрантов из Узбекистана, работавших на «Новый Город - СКД», как участвовавших в демонстрации, так и тех, кто не принимал в ней участия, были переданы Федеральной миграционной службе и высланы из России в октябре 2010 г. Ни один из этих рабочих не получил причитающейся им заработной платы в полном объеме.

Один рабочий также заявил, что после того, как рабочие подали письменные жалобы в трудовую инспекцию в июне и октябре 2010 г., «Новый Город - СКД» предпринял репрессивные меры против рабочих, сдав их властям, которые выслали их из России.

В своем письме Федеральной миграционной службе от 15 октября 2010 г. Хьюман Райтс Вотч выразила беспокойство по поводу мигрантов, подготовленных к высылке из России, но еще не получивших полностью свою заработную плату.

Двое других рабочих, проинтервьюированных Хьюман Райтс Вотч, рассказали, что они вместе с еще девятью рабочими прекратили работать в декабре 2010 г. в знак протеста против невыплаты заработной платы. Рабочие утверждали, что в наказание «Новый Город - СКД» грозился не выдавать им талоны на питание и запретить доступ в столовую.

Отсутствие трудовых договоров или несоблюдение условий договоров

Шестеро проинтервьюированных рабочих заявили, что не получили копию письменного трудового договора, который они подписывали с «Новым Городом - СКД», когда начинали работу. Двое проинтервьюированных рабочих получили письменные трудовые договоры, но условия договора не были соблюдены.

Согласно российскому трудовому законодательству, трудовые отношения возникают между работодателем и работником на основании письменного трудового договора, заключаемого ими в соответствии с положениями Трудового кодекса. Трудовой кодекс подробно описывает, какая информация должна содержаться в трудовом договоре и указывает, что договор должен быть подписан в двух экземплярах, по одному для каждой стороны.

Сверхурочные часы работы

Все рабочие, которые работали на «Новый Город - СКД», и которые были проинтервьюированы Хьюман Райтс Вотч, утверждали, что они должны были работать 12-часовые смены с часовым перерывом для питания и переодевания рабочей одежды. Сверхурочные часы не оплачивались.

Согласно российскому законодательству, нормальная рабочая неделя не должна превышать 40 часов, за исключением особых случаев; сверхурочная работа должна оплачиваться дополнительно. Работники должны иметь как минимум один выходной в неделю, а также нерабочие праздничные дни и оплачиваемый отпуск.

Нестандартное питание и жилье

Двое рабочих, проинтервьюированных Хьюман Райтс Вотч, утверждали, что «Новый Город - СКД» разместил их на одном из этажей завода в комнатах, не предназначенных для проживания людей. Один рабочий сказал, что им выдали лишь матрасы, чтобы спать. Другой рабочий рассказал, что питание, предоставляемое им, не соответствовало уровню нагрузки и сложности работы, которую они должны были выполнять.

Вопросы

Мы ознакомились с информацией, содержащейся в отчете государственной корпорации «Олимпстрой» под названием «Non-Financial Report on Sustainable Development and Environmental Responsibility in 2010»²²¹, копия которого была предоставлена нам во время нашей встречи в июле 2012 года, в частности с тем, что «Олимпстрой» “maintains a high level of labour protection, labor and social guarantees” для “employees of contractors”, занятых на олимпийских стройках. Отчет также указывает, что «Олимпстрой» требует от подрядчиков предоставлять “safe conditions”, а также “appropriate working conditions, accommodation, food, household services and medical care” работникам, занятым на объектах и что компания “is liable for any failure to meet the said requirements”. «Олимпстрой» также требует, чтобы “any subcontractor engaged to carry out works on behalf of the contractor performs them in accordance with the regulatory legal acts of the Russian Federation” и другими релевантными законами.

Нам известно, что в 2010 г. «Олимпстрой» создал собственную трудовую инспекцию, которая сотрудничает с Государственной инспекцией труда в Краснодарском крае. Вы информировали нас о том, что трудовая инспекция «Олимпстроя» проводит регулярные внеплановые проверки на различных объектах, чтобы удостовериться в соблюдении всех трудовых стандартов. Мы будем признательны за информацию о деятельности этой трудовой инспекции, в том числе информацию о прошлых плановых и внезапных проверках и результатах этих проверок. В частности, не могли бы Вы, пожалуйста, проинформировать нас о:

- Количестве плановых и внеплановых проверок, проведенных трудовой инспекцией «Олимпстроя» с момента ее создания и по октябрь 2012 г.
- Типах возможных нарушений трудовых прав или других прав человека на объектах в Сочи, выявленных этими проверками или дошедших до Вашего сведения иным образом.
- Реакции «Олимпстроя» или других агентств на сведения о возможных нарушениях.
- Привлекал ли «Олимпстрой» независимую третью сторону для мониторинга своих объектов на предмет выявления нарушений прав человека, в том числе трудовых прав?
- Какие действия «Олимпстрой» собирается предпринять в ответ на вышеизложенную информацию о нарушениях?
-

²²¹ Название отчета и цитаты приводятся на английском, с тем, чтобы сохранить оригинальный текст отчета, предоставленного Хьюман Райтс Вотч.

Кроме того, мы будем признательны за информацию о других шагах, предпринимаемых «Олимпстроем» для соблюдения трудовых прав на объектах в Сочи.

Часть 2. Другие проблемы: Переселение и электростанция в Кудепсте

Дом семьи Хлыстовых в Адлере

Мы глубоко шокированы действиями «Олимпстроя» и администрации г. Сочи в отношении семьи Хлыстовых из Адлера. Мы делились с Вами нашей озабоченностью касательно угрожающего им выселения с целью ведения олимпийского строительства. Как Вам, возможно, известно, дом и хозяйственные постройки были снесены 18, 19 и 21 сентября, в то время как семья продолжала жить в доме. Они не получили компенсацию за дом, который на протяжении 16 лет власти считали законно построенным, выдав на дом официальные документы и собирая налоги.

Мы хотели бы обратиться к Вам за разъяснением некоторых вопросов, относящихся к этому делу. После проведения двух проверок по этому делу, Управление прокуратуры Краснодарского края по надзору за исполнением законов в ходе подготовки к Олимпиаде-2014 пришло к выводу, что семья использовала земельный участок на законных основаниях. В письме от 12 июля 2012 г., прокуратура поручила сочинской администрации разрешить противоречие в документах на собственность, таким образом, чтобы права Хлыстова на собственность были приняты во внимание и чтобы семья была включена в программу переселения граждан с мест, попадающих под олимпийское строительство.

Мы будем признательны за информацию о том, какие шаги предпринял «Олимпстрой», чтобы обращение с семьей Хлыстовых, чей земельный участок был передан «Олимпстрою», соответствовало национальному и международному законодательству; в частности, какие шаги «Олимпстрой» предпринял, чтобы обеспечить реализацию рекомендаций главного органа, ответственного за надзор за подготовкой к Олимпиаде - Управления прокуратуры Краснодарского края по надзору за исполнением законов - в ходе подготовки к Олимпиаде-2014.

На данный момент неясно кто ответственен за действия в отношении семьи Хлыстовых и их собственности. В письме, адресованном Прокуратуре г. Сочи от 30 июля 2012 г., сочинская администрация указала, что в связи с тем, что земельный участок был передан «Олимпстрою» под олимпийское строительство, администрация г. Сочи больше ничего не может сделать для семьи Хлыстовых. В Вашем письме Хьюман Райтс Вотч от 7 августа 2012 г., Вы указали, что данное дело находится в компетенции властей Краснодарского края и г. Сочи.

Мы будем признательны за информацию о том, какие шаги предпринял «Олимпстрой», чтобы разрешить данную ситуацию, при этом сохранив права и достоинство семьи Хлыстовых.

Международные стандарты

Международный пакт о гражданских и политических правах и Европейская конвенция о правах человека обязывают правительство России уважать и защищать права всех людей от произвольного вмешательства в их жилище и семейную жизнь. Нежелание или неспособность обеспечить уважение и защиту этих прав и процессуальные гарантии касательно собственности семьи Хлыстовых - дома, в котором они живут с 1996 г. и который до 2010 г. власти считали законно построенным - является нарушением Европейской конвенции.

Принудительное выселение, или принудительное переселение лиц из занимаемого ими жилья или с занимаемых ими участков земли, без обеспечения и доступа к надлежащим формам юридической или иной защиты, а также без предоставления разумной компенсации, является серьезным нарушением международного права.

В некоторых случаях принудительного выселения обращение с выселяемыми лицами может достигать уровня, составляющего «бесчеловечное или унижающее достоинство обращение», нарушая статью 3 Европейской конвенции. Европейский суд по правам человека установил, что принудительное выселение и разрушение домов может, в частности, достигать уровня бесчеловечного или унижающего достоинство обращения, когда правительство предпринимает «преднамеренное разрушение с полным игнорированием ... благополучия [жильцов], лишая их большинства личных вещей и оставляя их без крова и помощи».

Рекомендации

Мы еще раз призываем Вас, совместно с властями Краснодарского края и властями г. Сочи, обеспечить семье Хлыстовых обращение, уважающее их права и достоинство, с тем, чтобы им не был причинен еще больший ущерб и чтобы они получили компенсацию в виде переселения в один из домов, построенных для переселения граждан с мест, попадающих под олимпийское строительство.

Переселение и компенсации для других семей

Десятки людей и семей, переселенных с мест, попавших под олимпийское строительство, рассказали Хьюман Райтс Вотч, что процесс компенсации был либо несправедливым, либо непрозрачным.

Ирина Бровкина проживала в высотном здании на улице Войкова в центре Сочи в квартире, которую она и ее муж купили в 2008 г. за 5 млн. рублей. В начале 2011 г., Бровкиной сообщили, что дом будет сноситься под олимпийское строительство (строительство железной дороги). В апреле власти предложили семье компенсацию размером менее половины суммы, которую семья заплатила за квартиру.

Бровкина и ее муж отказались от компенсации и заказали независимую оценку, которая оценила квартиру в сумму, заплаченную за нее семьей.

Семья планировала опротестовать в суде компенсацию, которую они считали абсолютно несправедливой, но прежде чем они успели подать иск, власти перевели сумму компенсации на их банковский счет. Ирина Бровкина рассказала

Хьюман Райтс Вотч что ни она, ни члены ее семьи не авторизовали этот денежный перевод. Она также сказала, что они неоднократно отказывались подписывать документы, подтверждающие их согласие с компенсацией. Позднее летом 2011 г. власти добились разрешения выселить жильцов дома, не принявших компенсацию, предложенную им, в том числе Бровкину и ее мужа, в судебном порядке. После того как жильцы были выселены, здание было снесено.

В другом случае, Наталия Гордиенко, проживавшая со своей матерью, братом и двумя сыновьями в индивидуальном доме в Адлере, ул. Просвещения 45, в декабре 2010 г. получила извещение об изъятии ее собственности для государственных нужд под олимпийское строительство.

Изначально власти предложили Гордиенко за ее собственность 300 тысяч рублей, а когда она отказалась от этого предложения, подали на нее в суд. Суд постановил изъять дом и обязал власти выплатить ей компенсацию в 1.3 млн. рублей. Однако независимая оценка дома, которую судья не принял к рассмотрению, оценила дом в 3.5 млн. рублей. Оценка, заказанная судом в ходе второго судебного слушания, также оценила дом в 3 млн. 131 тысячу рублей, плюс 100 тысяч за пристройку, но суд отказался рассматривать эту оценку, указав на то, что она не была заказана «Олимпстроем» и в силу этого использовала неправильную «методологию».

Неясно, почему две оценки оценили дом более чем в 3 млн. рублей, а семье в конечном итоге было предложено лишь 1.2 млн. рублей в виде денежной компенсации, которой не хватало на покупку дома в Сочи, сравнимого с тем, в котором они жили. Другой альтернативой, предложенной властями, было переселение Гордиенко и ее родственников в двухкомнатную квартиру; этот вариант был совершенно неприемлем для семьи из пяти человек и не соответствовал стоимости их индивидуального дома. После приложения огромных усилий для нахождения альтернативного решения, включая множество судебных исков, семье был предложен дом в Веселом, вариант, который они сочли единственным приемлемым для них, но для того, чтобы получить этот дом, они были вынуждены заплатить около 500 тысяч рублей за «улучшения», которые были у новой недвижимости (забор и дорога), которых в старом доме не было. Новый дом также находится значительно дальше от месторасположения их старого дома, в связи с чем Гордиенко и ее муж вынуждены тратить намного больше времени и денег на дорогу, чем прежде.

Международные стандарты

В свете результатов нашего исследования и исходя из того, что приведенными случаями проблемы, скорее всего, не исчерпываются, мы считаем полезным изложить здесь некоторые применимые нормы в области прав человека, с тем, чтобы Вы имели представление о юридических обязательствах российских властей, особенно касательно компенсации. Россия является участником Европейской конвенции о правах человека, и на нее распространяются как положения конвенции, так и прецедентное право Европейского суда. Любой человек, имущественные интересы которого затрагиваются в связи с подготовкой к Олимпиаде, вправе, после исчерпания национальных средств правовой защиты, обратиться с жалобой в Европейский суд для установления факта нарушения его прав и получения компенсации.

Европейская конвенция прямо запрещает незаконное изъятие имущества, под которым понимается также изъятие, проводимое несправедливым и ненадлежащим образом. Параграф 1, статьи 1 Первого протокола гласит: «Каждое физическое или юридическое лицо имеет право на мирное пользование своим имуществом. Никто не может быть лишен своего имущества, кроме как в общественных интересах и при соблюдении условий, предусмотренных законодательством и общими принципами международного права».

Понятие «имущества» в данном случае охватывает широкий спектр интересов, включая деловые или профессиональные, собственно имущественные, а также претензии или законные ожидания по пользованию имуществом. Европейский суд исходит из того, что эта норма требует, чтобы любое лишение имущества, как в случае с изъятием или принудительной продажей, соответствовало принципу законности, отвечало общественным интересам и было направлено на достижение законной цели соразмерными средствами.

Суд неоднократно и недвусмысленно указывал, что при лишении лица его имущества власти должны обеспечивать «справедливый баланс» между общественными интересами и гарантиями защиты основных прав личности. Изъятие не должно приводить к избыточному бремени для человека, а государство не должно в результате несправедливо обогащаться.

Европейский суд также отмечает, что условия компенсации являются существенным критерием при оценке справедливого баланса при изъятии имущества, а также указывает о недопущении возникновения избыточного бремени для владельца имущества. При всей неизбежно широкой трактовке понятия «общественных интересов» включающего политические, экономические и социальные аспекты, Суд отмечает наличие прямой связи между важностью, объективной необходимостью реализуемых общественных интересов и обеспечением компенсации в соответствии со статьей 1 Первого протокола.

Суд считает необходимым применение гибкой шкалы, при которой форма и размер компенсации определялись бы в зависимости от масштаба и важности общественных интересов. Суд также считает невыплату денежной компенсации, которая разумно соответствовала бы ценности имущества, чрезмерным ущемлением прав личности, причем во многих случаях законного изъятия разумной может считаться только компенсация полной стоимости имущества.

Хьюман Райтс Вотч считает, что в части изъятия земли или изъятия ее явочным порядком в связи с обеспечением сопутствующей инфраструктуры Олимпийских игр «справедливый баланс» и применимые стандарты в области прав человека не соблюдаются.

Рекомендации

Мы считаем, что для обеспечения исполнения международных правовых обязательств России, «Олимпстрой», как госкорпорация, отвечающая за олимпийское строительство, в сотрудничестве с властями Краснодарского края и властями г. Сочи, должна создать механизм урегулирования претензий со стороны жильцов и собственников имущества, которое уже было либо будет изъято,

касательно компенсаций за имущество; данный механизм должен обеспечить понятное и прозрачное рассмотрение претензий. «Олимпстрой» и администрация Сочи должны широко освещать данный механизм и проводить обсуждения с общественностью, с тем, чтобы обеспечить его прозрачность и доверие к нему.

Для определения является ли назначенная компенсация справедливой, данный механизм должен, в частности, рассматривать все оценки имущества, проведенные как властями, так и частным образом, а также информацию от домовладельцев и жильцов касательно использования их имущества. В частности, являлось ли имущество только жильем, либо жильем и источником дохода одновременно (например, имущество приносило доход от аренды, или использовалось для производства питания для семьи или на продажу, и т.п.). Данный механизм должен иметь возможность назначать дополнительную компенсацию в случае, если изначальная компенсация не была справедливой.

Электростанция на природном газе в Кудепсте

Мы озабочены тем, что подготовительные работы по строительству теплоэлектростанции в Кудепсте начались без соблюдения законодательства и предоставления местным жителям достаточной информации, в том числе представления документации, которая должна быть общедоступной, а также препятствованием попыткам местных жителей выразить их опасения публично.

Несоблюдение процедур, предусмотренных законодательством, до начала подготовительных строительных работ

Как Вам известно, строительство теплоэлектростанции предполагается непосредственно вблизи от жилых массивов Кудепсты. Индивидуальные эксперты и экологические группы выступают с критикой проекта, предупреждая о рисках для здоровья из-за возможных последствий атмосферных выбросов и шума. Жители Кудепсты, выступающие против строительства ТЭС в такой близости от жилого массива, выражают законные опасения, что шум и выбросы от станции негативно скажутся на их здоровье и качестве жизни.

Мы обеспокоены тем, что подготовительные работы начались в нарушение Федерального закона №174 «Об экологической экспертизе» и приказа №356 Министерства регионального развития, регулирующего подготовительные работы для строительства олимпийских объектов; согласно обоим документам, никакие подготовительные работы для строительства олимпийских объектов не могут выполняться до тех пор, пока вся необходимая документация не будет представлена на государственную экспертизу проектной документации, с соблюдением процессуальных норм.

Согласно законодательству, подготовительные работы могут начаться только после 1) вынесения результатов оценки воздействия на окружающую среду (ОВОС) на общественные слушания и 2) представления результатов ОВОС и общественных слушаний на экологическую экспертизу, а затем на государственную экспертизу проектной документации.

Тем не менее, подготовительные работы по строительству электростанции в Кудепсте, которые включали возведение забора и подъездного моста и вырубку

деревьев, начались весной 2012 г., более чем за два месяца до проведения общественных слушаний по Кудепстинской ТЭС, которые состоялись 24 августа 2012 г., и до представления документов на экологическую экспертизу и на государственную экспертизу проектной документации.

Члены территориального общественного самоуправления Кудепсты (ТОС) не могли получить официальную документацию по результатам оценки воздействия на окружающую среду, которую согласно Федеральному закону №174 «Об экологической экспертизе» власти должны делать общедоступной. Жители направляли десятки обращений и жалоб с экологическими и правовыми вопросами как местным и федеральным властям, так и Международному олимпийскому комитету. Они не получили никаких ответов по существу.

Международные стандарты

Помимо обеспокоенности нарушением обязательств по национальному законодательству, мы считаем, что непредставление общественности точной и полной информации касательно электростанции, в том числе результатов оценки воздействия на окружающую среду и сопутствующей документации, также нарушает права, гарантированные международным законодательством. Европейская конвенция по правам человека, участником которой Россия является, требует от государства проводить содержательное расследование и оценку для определения последствий для прав человека осуществляемых или санкционируемых им строительных проектов. Европейский суд по правам человека неоднократно устанавливал, что право на частную и семейную жизнь включает право на защиту от загрязнения окружающей среды, которое может сказаться на качестве жизни тех или иных лиц и лишить их возможности пользоваться своим жилищем.

В таких ситуациях, как строительство электростанции, Суд считает обязательным предварительное осуществление надлежащего и полного расследования, которое учитывало бы интересы всех лиц, затрагиваемых строительством. Такое исследование должно оценить последствия проекта для прав затрагиваемых лиц с целью нахождения наилучшего возможного решения в интересах минимизации вмешательства в эти права «посредством поиска альтернативных решений, и вообще стремясь к достижению целей с наименьшим ущербом для прав человека».

Нарушение права на свободу собраний

Мы также обеспокоены преследованием и арестом жителей и активистов, которые публично выражали свою обеспокоенность незаконным проведением подготовительных работ по строительству Кудепстинской ТЭС. Члены ТОС и другие жители разбили наблюдательный лагерь возле места предполагаемого строительства и несколько раз перекрыли подъездную дорогу к месту строительства. Они стремились воспрепятствовать проезду тяжелой техники на место строительства для проведения работ, которые они считали незаконными. Они также сами вызвали полицейских и попросили их проверить наличие у строителей разрешительных документов на проведение подготовительных работ.

14 августа полиция задержала главу кудепстинского ТОС Анатолия Махновского и члена ТОС Павла Чеснокова. Оба задержанных заявили Хьюман Райтс Вотч, что

полицейские требовали от них подписать протоколы с ложной информацией относительно обстоятельств задержания, однако они отказались. Через некоторое время их отпустили, вменив им организацию несанкционированных собраний. Какую-либо организацию со своей стороны они отрицают, утверждая, что просто пришли вместе с другими к месту стройки, которые мирно собрались, чтобы воспрепятствовать проезду тяжелой техники. Чесноков был вновь задержан полицией 15 августа, ему было вменено неповиновение законным требованиям сотрудника полиции. Позднее обвинения против него в организации несанкционированных собраний и неповиновении законным требованиям сотрудника полиции были сняты. Махновский скончался 11 сентября 2012 г. при невыясненных обстоятельствах.

Во время последующих протестов в Кудепсте, 9 сентября, полиция задержала двух экологических активистов Алексея *Мандригеля* и Ивана Карпенко. Карпенко было вменено неповиновение законным требованиям сотрудника полиции. Во время судебного разбирательства 10 сентября судья постановил, что обвинения против Карпенко недостаточно ясны суду и вернул дело на доследование в полицию. 14 сентября двое молодых политических активистов из Москвы, Кирилл Гончаров и Татьяна Романова, были арестованы по обвинениям в неповиновении законным требованиям сотрудника полиции. Во время судебного заседания, длившегося всего несколько минут, суд приговорил каждого к штрафу в 1 тысячу рублей.

Международные стандарты

Статья 11 Европейской конвенции по правам человека гарантирует право на свободу собраний и оговаривает случаи, когда это право может быть ограничено. Как и некоторые другие права, гарантированные ЕКПЧ, свобода собраний «не подлежит никаким ограничениям, кроме тех, которые предусмотрены законом и необходимы в демократическом обществе». Ограничения могут быть наложены, среди прочего, «в интересах национальной безопасности и общественного порядка, в целях предотвращения беспорядков и преступлений, для охраны здоровья и нравственности». Европейский суд по правам человека указывает на то, что при отсутствии со стороны демонстрантов актов насилия власти должны проявлять толерантность к несанкционированным мирным собраниям, с тем чтобы гарантировать соблюдение права на свободу собраний.

Власти Сочи несут непосредственную ответственность за уважение норм международного законодательства и должны воздержаться от арестов и выдвижения обвинений против жителей и активистов, мирно высказывающих свою озабоченность строительством электростанции. Однако, «Олимпстрой», как госкорпорация, заказывающая строительство ТЭС, также несет ответственность за то, чтобы строительные работы выполнялись в соответствии с нормами национального и международного законодательства, и за предоставление общественности точной и полной информации касательно электростанции, в том числе законного основания проведения подготовительных работ.

Рекомендации по Кудепстинской ТЭС

«Олимпстрой» должен обеспечить, чтобы ни подготовительные работы, ни другое строительство более не велись без законных оснований, до момента завершения

всех процессуальных шагов, в том числе до момента подачи всех необходимых документов для проведения государственной экологической экспертизы и государственной экспертизы проектной документации. До момента начала продолжения строительства «Олимпстрой» совместно с другими ответственными российскими властями должен провести содержательное расследование, принимая во внимание интересы тех, кто затронут строительством. Расследование должно оценить влияние проекта на права людей, и найти лучшее возможное решение для минимизации вмешательства в их права. Расследование должно быть публичным и широко освещаться.

«В интересах проявления уважения к фундаментальным правам человека и олимпийским ценностям Олимпстрой» также должен обратиться к властям Сочи с просьбой разрешить жителям и активистам, поддерживающим их, мирно выразить свою озабоченность без боязни подвергнуться преследованиям.

Мы будем признательны за Ваш ответ касательно данных проблем и за продолжение нашего конструктивного диалога с целью обеспечения соблюдения защиты прав человека в контексте Олимпийских зимних игр 2014 года в г. Сочи.

С уважением,



Рейчел Денбер



«ГОСУДАРСТВЕННАЯ КОРПОРАЦИЯ ПО СТРОИТЕЛЬСТВУ ОЛИМПИЙСКИХ ОБЪЕКТОВ
И РАЗВИТИЮ ГОРОДА СОЧИ КАК ГОРНОКЛИМАТИЧЕСКОГО КУРОРТА»

ГК «ОЛИМПСТРОЙ»

354000, Россия, Краснодарский край, г. Сочи, Курортный проспект, д. 37. Тел.: (862) 243-40-49, факс: (862) 243-40-50
ОКПО 82792551, ОГРН 1072300010991, ИНН/КПП 2320157646/232001001

05 декабря 2012 № ВП-ПЗ-38503

На № _____ от _____

Human Rights Watch

г-же Рейчел Денбер

Уважаемая г-жа Рейчел Денбер!

Благодарим Вас за обращение в адрес ГК «Олимпстрой». Мы высоко оцениваем роль Вашей организации в процессе мониторинга соблюдения прав человека в самых широких сферах жизнедеятельности и наши общие достижения в выстраивании конструктивного диалога между Human Rights Watch и ГК «Олимпстрой».

В ответ на Ваше письмо от 09 ноября 2012 года позвольте выразить позицию ГК «Олимпстрой» по изложенным Вами вопросам в рамках отведенной ГК «Олимпстрой» компетенции.

Обращаю Ваше внимание на то, что соблюдение российского законодательства, регулирующего, в том числе, вопросы, касающиеся защиты прав, включая трудовые, всех сотрудников занятых в строительстве олимпийском строительстве, а не только иностранных работников, постоянно контролируют, проводя проверки, соответствующие надзорные структуры Российской Федерации, включая Прокуратуры г.Сочи и Краснодарского края, Инспекцию по труду Краснодарского края и Федеральную Миграционную Службу.

072397

На объектах строительства в обязательном порядке размещаются информационные стенды, в том числе и на иностранных языках, с перечнем телефонных номеров ГК «Олимпстрой», органов Прокуратуры РФ, руководителей генеральных подрядных организаций. Любой работник, считающий, что его права были нарушены, может обратиться по указанным телефонным номерам и сделать соответствующее заявление.

В рамках своих полномочий департамент инспекционного контроля ГК «Олимпстрой» осуществляет контроль и мониторинг, проводимый, в том числе во взаимодействии с органами государственного надзора, в вопросах соблюдения ответственными исполнителями правил и норм промышленной и пожарной безопасности, охраны труда Российской Федерации на строящихся объектах.

Сообщаем Вам, что в ходе контрольных мероприятий в период с 2011 г. по 2012 г. департаментом было проведено более 1300 проверок. Наиболее распространенные нарушения: обеспечение не в полном объеме спецодеждой, обувью и средствами индивидуальной защиты, неиспользование средств индивидуальной защиты, недостаточное ограждение опасных зон, нарушение работниками правил эксплуатации газобаллонного оборудования, нарушение требований электробезопасности. В целях устранения выявленных нарушений ГК «Олимпстрой» тесно взаимодействует с Государственной инспекцией труда в Краснодарском крае Федеральной службы по труду и занятости, проводятся совместные проверки. Полученная в ходе проверок информация о выявленных нарушениях в обязательном порядке передается в уполномоченные органы для принятия решений о применении соответствующих санкций.

В ГК «Олимпстрой» в период с 2011 по 2012 год поступило 5 (пять) обращений граждан с заявлениями о нарушении их прав, все они касались выплаты заработной платы. Заявления были рассмотрены в индивидуальном порядке и обязательства со стороны работодателя были выполнены в полном объеме. Для формирования более полной и достоверной картины

выявленных нарушений и принятых мерах, рекомендуем так же направить запросы в инстанции, в чьей компетенции находятся надзорные функции по соблюдению законодательства Российской Федерации.

Мы уже обращали Ваше внимание на то, что процедура изъятия объектов недвижимости в целях обеспечения объектов олимпийского строительства земельными участками находится в компетенции Администрации Краснодарского края, просим Вас направить запросы в Департамент Краснодарского края по реализации полномочий при подготовке зимних Олимпийских игр 2014 года на имя руководителя департамента Шеяна Алексея Николаевича тел. (862)262-74-10 e-mail: dzoi@krasnodar.ru . По имеющейся у нас информации, семье Хлыстовых из 7 человек взамен изъятной недвижимости предоставлены 4 квартиры общей площадью 155,7 кв.м в новых многоквартирных домах.

Собственнику, изъятной недвижимости Бровкину В.А. по решению суда была перечислена денежная компенсация за изъятное имущество в размере 2 605 377 руб.

Собственнику изъятной недвижимости Гордиенко Н.В. в качестве компенсации был предоставлен дом площадью 55,7 кв. м. и бесплатно, исходя из норм индивидуального жилищного строительства, участок на котором он расположен, площадью 300 кв.м в квартале индивидуальной жилой застройки по ул. Таврической.

ГК «Олимпстрой», согласно заключенным соглашениям об изъятии и вступившим в силу решениям судов предоставляет компенсацию: в натуральном виде или деньгами. ГК «Олимпстрой» получает в распоряжение земельные участки необремененные правами третьих лиц.

Действия ООО «Кудепстинская ТЭС-ГЭС» по реализации проекта «Кудепстинская ТЭС», входящего в Программу строительства олимпийских объектов и развития г.Сочи как горноклиматического курорта соответствуют требованиям действующего законодательства Российской Федерации.

Более подробную информацию по запросу Вашей организации готовы предоставить в ООО «Кудепстинская ТЭС – ГазЭнергоСтрой». Контактные данные: генеральный директор Селезнев Дмитрий Георгиевич, тел. +7(495)915-52-11, Email: info@gazenergostroy.ru

Мы благодарны Вашей организации за помощь в выявлении нарушений прав человека и за конструктивный подход в содействии по предотвращению возникновения таких ситуаций.

Вице – президент ГК «Олимпстрой»



В.В. Прядеин

Ковальчук О.В.
(862) 243-40-47

350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299
Tel: 212-290-4700
Fax: 212-736-1300 ; 917-591-3452

**EUROPE AND CENTRAL ASIA
DIVISION**

Hugh Williamson, *Director*
Rachel Denber, *Deputy Director*
Benjamin Ward, *Deputy Director*
Veronika L. Szente Goldston, *Advocacy Director*
Anna Sevortian, *Director, Moscow Office*
Tanya Lokshina, *Deputy Director, Moscow Office*
Jane Buchanan, *Senior Researcher*
Giorgi Gogia, *Senior Researcher*
Emma Sinclair-Webb, *Senior Researcher*
Judith Sunderland, *Senior Researcher*
Lydia Gall, *Researcher*
Yulia Gorbunova, *Researcher*
Mihra Rittmann, *Researcher*
Steve Swerdlow, *Researcher*
Eva Cosse, *Research Assistant*
Viktoriya Kim, *Coordinator*
Erica Lally, *Senior Associate*
Marina Pravdic, *Senior Associate*

ADVISORY COMMITTEE

Catherine Zennström, *Chair*
Jean Paul Marthoz, *Co-chair*
Henri Barkey
Gerhart Baum
Rudolf Bindig
Alexander Cooley
Stephen Del Rosso
Felice Gaer
Michael Gellert
William Gerrity
Miklós Haraszti
Alice H. Henkin
Jeri Laber
Walter Link
Masha Lipman
Helena Luczywo
Jane Olson
László Jakab Orsós
Arjan Overwater
Can Paker
Colette Shulman
Leon Sigal
Malcolm Smith
George Soros
Mark von Hagen
Joanna Weschler

HUMAN RIGHTS WATCH

Kenneth Roth, *Executive Director*
Michele Alexander, *Deputy Executive Director,
Development and Global Initiatives*
Carroll Bogert, *Deputy Executive Director, External
Relations*
Jan Egeland, *Europe Director and Deputy Executive
Director*
Iain Levine, *Deputy Executive Director, Program*
Chuck Lustig, *Deputy Executive Director, Operations*

Walid Ayoub, *Information Technology Director*
Emma Daly, *Communications Director*
Barbara Guglielmo, *Finance and Administration
Director*
Peggy Hicks, *Global Advocacy Director*
Babatunde Olugboji, *Deputy Program Director*
Dinah PoKempner, *General Counsel*
Tom Porteous, *Deputy Program Director*
James Ross, *Legal & Policy Director*
Joe Saunders, *Deputy Program Director*
Frances Sinha, *Human Resources Director*

Charles R. Botta
President and CEO
Botta Management Group AG
Mühlegasse 12a
CH-6340 Baar
Switzerland

Dear Mr. Botta,

I am writing to you to initiate a dialogue with Botta Management Group AG concerning protection of migrant workers, and in particular to raise our concerns about violations of workers' rights in advance of the 2014 Winter Olympic Games and Paralympic Games in Sochi, Russia. Human Rights Watch is currently preparing a report on the topic. Our research to date in part relates to the treatment of migrant workers at the Central Stadium (also known as the Fisht Stadium). We understand from your website that Botta Management Group was awarded development of the Central Stadium project as a whole.

We wish to inquire about steps Botta Management Group has taken or will take to address workers' rights on company projects in Sochi, in keeping with the widely-recognized principle that businesses have a responsibility to respect human rights, including labor rights. We were not able to find any publicly available information indicating whether Botta Management Group explicitly recognizes its human rights responsibilities or has adopted any policies and procedures in that regard.

Human Rights Watch is an independent, international nongovernmental organization that monitors human rights in more than 90 countries worldwide. We have been monitoring the human rights of migrant workers in Russia since 2008. In a 2009 report, "Are You Happy to Cheat Us? Exploitation of Migrant Construction Workers in Russia," we documented widespread abuse of migrant workers working in Russia's construction sector.

We have urged reform of government policies and practices that enable workers' rights abuses in Russia, and have likewise called for private actors to ensure that they uphold and respect workers' rights.

Our current research is focused on the conditions for migrant workers working on construction sites in Sochi, including Olympic venues and infrastructure and related projects. Human Rights Watch has found that workers on these sites have been subjected to a range of abuses, including: non-payment of wages or excessive delays in payment of wages; illegal deductions in wages; withholding of identity documents, such as



HRW.org

passports and work permits; non-provision of employment contracts or failure to respect terms of a contract; excessive working hours without payment of overtime; few days off and no paid days off; and overcrowded employer-provided housing and inadequate employer-provided meals.

Allegations concerning the Central Stadium project

We wish to draw your attention to the fact that we interviewed over 20 migrant construction workers in 2011 who said they worked for Engeocom, which has served as the general contractor on the Central Stadium. The workers alleged that their rights were not respected. We interviewed the workers separately and in private.

We have separately contacted Engeocom and Olympstroy regarding these concerns.

Withholding of wages

The workers stated that Engeocom withheld their first month's wages. Workers were paid for one month of work only after completion of two months' work. If they quit or were fired, they would not recover the first month's wages. They were told that if they remained on the job until Engeocom released them, they would receive that month's wages.

Russian law requires that salaries be paid at least twice a month.

Withholding of wages as a penalty for unexcused absences

A number of workers employed by Engeocom stated that they were penalized 1,000-1,500 rubles, or more than one, or in some cases more than two, days' wages, in the event of an unexcused absence from work. In at least one case this occurred after a worker had made three requests for a day off, but was denied. In at least one other case, a worker faced this penalty because he was sick and did not show up for work.

Under the Russian labor code, employers have the right to take the following actions as disciplinary measures for non-fulfillment or inadequate fulfillment of job requirements: notification; reprimand; and firing on the basis of the relevant failures (article 192). With respect to wages in the event of non-fulfillment of job requirements (article 155), an employer may only withhold wages corresponding to the volume of work not performed. In the case of a worker not appearing for work for one day, the volume of work not performed would correspond to one day's wages, not more.

Excessive working hours

Workers employed by Engeocom stated that they worked 12-hour shifts with one hour off for meals and for changing into and out of work clothing. They were not paid overtime. Workers received one unpaid day off every two weeks.

Under Russian law, normal working hours are not to exceed 40 hours per week, except in certain circumstances, when workers should be paid overtime. Workers should have at least one day off per week, as well as non-working holidays and paid vacation time.

Withholding of work permits

A number of workers told Human Rights Watch that Engeocom also withheld their work permits, allegedly as a coercive measure, to prevent workers from leaving and going to another employer and gaining employment on the basis of that work permit.

Under Russian law, employers are not allowed to withhold any identity documents from workers. In addition, in the absence of a work permit, a migrant worker stopped by police would be unable to prove the legality of an extended stay in Russia and would be at risk of expulsion.

Failure to provide written employment contracts

Workers further stated that they were not given copies of the written employment contracts they had signed with Engeocom, and in some cases were not given time to read the single copy of the contract or were not able to read the contract because their Russian language skills were poor.

Russian labor law specifies that employment contracts must be signed in two copies, one for each party.

Employer-provided housing and food

Workers stated that Engeocom provided housing and meals as a component of compensation. Workers interviewed by Human Rights Watch lived in private houses. Often several dozen workers were living in one single-family home, leading to overcrowded conditions. For example, one worker stated that he shared a six by six square-meter room with 13 other men. The workers felt that the food provided was not consistent with sustaining themselves given the intense pace and physical demands of the work they were expected to perform.

We would welcome learning Botta Management Group's perspective on conditions for migrant workers in Sochi and we would appreciate responses to the following questions regarding how Botta Management Group acts to uphold labor rights, as well as any additional information you wish to provide.

- In view of the complaints raised by workers who said they worked at the Central Stadium site, and the role of Botta Management Group in development of the Central Stadium project, can you please clarify the nature of the contractual relationship with Engeocom?
- We would also welcome information on how Botta Management Group acts to ensure that contractors and subcontractors on the site uphold labor rights. Does Botta Management Group have policies or procedures to address workers' rights and other human rights, including labor rights violations such as those described above? How does it implement these policies?
- Does Botta Management Group monitor the treatment of workers on its sites, including in Sochi? If so, how?
- Have similar allegations come to your attention previously in conjunction with Botta Management Group's work in Sochi? If so, what actions have you taken in response?
- What is Botta Management Group's response regarding the allegations of workers' rights violations described above?

We would welcome a reply at your earliest convenience in order to reflect Botta Management Group's position on these important issues in our work on the problems faced by migrant construction workers in Sochi. In order to reflect your position in our upcoming report, we would ask for a written response by November 21, 2012. Thank you in advance for your attention to this matter.

Sincerely,

A handwritten signature in cursive script that reads "Hugh Williamson". The signature is written in dark ink and is positioned above the printed name.

Hugh Williamson

Human Rights Watch
Mr Hugh Williamson
350 Fifth Avenue
34th Floor
New York
NY 10118-3299
USA



Baar, 20 November 2012

Dear Mr Williamson,

Thank you for contacting Botta Management Group International Ltd.

Please find here our answer which we sent already previously by Fax on November 20th 2012.

As we highly appreciate the role of your organization in monitoring the observance of human rights in all spheres of life, we are ready for a meaningful dialogue with you. I consider it necessary to express our opinion on several issues including the one concerning migrant worker protection that Human Rights Watch has raised.

The General Contractor ZAO ENGEOCOM Enterprise pays close attention to complying with human rights principles regarding both migrant workers and all project participants whatever their position, nationality and faith are. The General Contractor's activities are in compliance with generally recognized international acts, national laws and rules, as well as traditions, including religious ones, in the states and regions where our projects are implemented and all of our colleagues' and partners' are duly apprised of this.

The General Contractor and Botta Management Group are carrying out work on a single Olympic venue – the Central Olympic Stadium – and we cannot comment on incidents that may have taken place at Sochi construction sites or at other Olympic venues and infrastructural and associated projects.

We have now submitted your letter to the General Contractor and they assured us of the following:

The compliance with Russian legislation, including that referring to protection of rights, including labour rights, of all employees, and not only foreign workers, is constantly monitored and controlled, by way of planned and ad hoc inspections, by relevant monitoring and supervisory bodies of the Russian Federation, including but not limited to: the Olympic Prosecutor's Office, Sochi City Prosecutor's Office,

/1

Mühlegasse 12a, Postfach 2260, CH-6342 Baar
Tel. +41 (0)41 766 09 03, Fax +41 (0)41 766 09 19
botta@bottamanagement.com, www.bottamanagement.com

Krasnodar Region Prosecutor's Office, Krasnodar Region Labour Inspection and the Federal Migration Service. According to our information, none of the facts you mentioned have been detected by the competent bodies during their inspections at the Central Olympic Stadium construction site so far.

ZAO ENGEOCOM Enterprise, when signing contracts with contractors, requires them to comply with legislation, including in the sphere of migration and provision of workers with accommodation and food, and checks that employees have special clothing (workers without special clothing are not allowed to work). Moreover, in compliance with the requirements of the Prosecutor's Office and SC Olympstroy, the venue features information stands with hotline telephone numbers for SC Olympstroy, the RF Prosecutor's Office and the management of ZAO ENGEOCOM Enterprise, which any employee of a general contractor or any contractor entity may call to report that their rights have been violated. For foreign workers that are not fluent in Russian, there are interpreters from among the engineers and other technical workers. During their field inspections, employees of the RF Prosecutor's Office held meetings and conversations with employees of the general contractor and contractors, giving them clarifications on their rights according to the RF Labour Code and employer's duties, and also interviewed them on the matter of claims and petitions for violation of their rights. No claims or petitions have been received so far.

As far as we know, our partners ZAO ENGEOCOM Enterprise along with SC Olympstroy and the competent RF authorities have initiated and are carrying out a joint inspection based on the assumptions made in your letter.

Yours sincerely,

BOTTA MANAGEMENT GROUP INTERNATIONAL LTD.



Charles R. Botta

350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299
Tel: 212-290-4700
Fax: 212-736-1300 ; 917-591-3452

**EUROPE AND CENTRAL ASIA
DIVISION**

Hugh Williamson, *Director*
Rachel Denber, *Deputy Director*
Benjamin Ward, *Deputy Director*
Veronika L. Szente Goldston, *Advocacy Director*
Anna Sevortian, *Director, Moscow Office*
Tanya Lokshina, *Deputy Director, Moscow Office*
Jane Buchanan, *Senior Researcher*
Giorgi Gogia, *Senior Researcher*
Emma Sinclair-Webb, *Senior Researcher*
Judith Sunderland, *Senior Researcher*
Lydia Gall, *Researcher*
Yulia Gorbunova, *Researcher*
Mihra Rittmann, *Researcher*
Steve Swerdlow, *Researcher*
Eva Cosse, *Research Assistant*
Viktoriya Kim, *Coordinator*
Erica Lally, *Senior Associate*
Marina Pravdic, *Senior Associate*

ADVISORY COMMITTEE

Catherine Zennström, *Chair*
Jean Paul Marthoz, *Co-chair*
Henri Barkey
Gerhart Baum
Rudolf Bindig
Alexander Cooley
Stephen Del Rosso
Felice Gaer
Michael Gellert
William Gerrity
Miklós Haraszti
Alice H. Henkin
Jeri Laber
Walter Link
Masha Lipman
Helena Luczywo
Jane Olson
László Jakab Orsós
Arjan Overwater
Can Paker
Colette Shulman
Leon Sigal
Malcolm Smith
George Soros
Mark von Hagen
Joanna Weschler

HUMAN RIGHTS WATCH

Kenneth Roth, *Executive Director*
Michele Alexander, *Deputy Executive Director,
Development and Global Initiatives*
Carroll Bogert, *Deputy Executive Director, External
Relations*
Jan Egeland, *Europe Director and Deputy Executive
Director*
Iain Levine, *Deputy Executive Director, Program*
Chuck Lustig, *Deputy Executive Director, Operations*

Walid Ayoub, *Information Technology Director*
Emma Daly, *Communications Director*
Barbara Guglielmo, *Finance and Administration
Director*
Peggy Hicks, *Global Advocacy Director*
Babatunde Olujobi, *Deputy Program Director*
Dinah PoKempner, *General Counsel*
Tom Porteous, *Deputy Program Director*
James Ross, *Legal & Policy Director*
Joe Saunders, *Deputy Program Director*
Frances Sinha, *Human Resources Director*
James F. Hoge, Jr., *Chair*



HRW.org

22 октября 2012 г.

Рудяку А.М.
Президенту
ЗАО «Объединение «ИНГЕОКОМ»
Яковоапостальский пер., д.5, стр.1
Москва, Российская Федерация

Уважаемый г-н Рудяк,

Я обращаюсь к Вам с тем, чтобы начать диалог с ЗАО «Объединение «ИНГЕОКОМ» [далее «ИНГЕОКОМ»], по вопросам защиты трудовых мигрантов и, в частности, поделиться нашей озабоченностью касательно нарушений прав рабочих в преддверии зимних Олимпийских и Паралимпийских игр 2014 года в г. Сочи, в России. В настоящее время Хьюман Райтс Вотч работает над докладом по данной теме. Наши исследования на настоящий момент, затрагивают, в частности, вопросы обращения с трудовыми мигрантами занятыми на строительстве Центрального стадиона (также известного как стадион «Фишт»), генеральным подрядчиком строительства которого, как нам известно, с июня 2010 г. является «ИНГЕОКОМ».

Мы хотели бы узнать, какие шаги были уже предприняты компанией «ИНГЕОКОМ» и какие шаги планируется предпринять в отношении прав рабочих, занятых в проектах компании в Сочи, принимая во внимание широко признанный принцип ответственности бизнеса за уважение прав человека, в том числе трудовых прав. Веб-страница «ИНГЕОКОМа» содержит информацию о приверженности компании социальной ответственности, которая, как сказано на сайте, выражается в участии во многих благотворительных проектах; однако, отсутствует информация о том, признает ли компания свою прямую ответственность в области прав человека и приняты ли компанией какие-либо правила и процедуры по данному вопросу.

Хьюман Райтс Вотч является независимой международной неправительственной организацией, занимающейся мониторингом ситуации прав человека более чем в 90 странах мира. С 2008 г. мы проводим мониторинг в области прав человека трудовых мигрантов в России. Наш доклад «Эксплуатация трудовых мигрантов в российском строительном секторе», опубликованный в 2009 г., документирует широко распространенные нарушения прав трудовых мигрантов, занятых в российском строительном секторе.

Мы призывали к реформе государственной политики и практики, делающих возможным нарушение прав рабочих в России, а также обращались к представителям частного сектора с тем, чтобы они защищали и уважали права работников.

Наше текущее исследование сфокусировано на условиях труда рабочих, занятых на строительных объектах в Сочи, в том числе на олимпийских объектах, объектах инфраструктуры и смежных проектах. Хьюман Райтс Вотч обнаружила, что рабочие на этих объектах сталкиваются с рядом нарушений, в том числе: невыплатой заработной платы или значительной задержкой выплаты заработной платы; незаконным снижением заработной платы; удержанием документов, удостоверяющих личность, таких как паспорта и разрешения на работу; непредоставлением трудовых договоров или несоблюдением условий договора; малым количеством выходных и отсутствием оплачиваемых выходных; перенаселенным жильем, предоставляемым работодателем и недостаточным питанием, предоставляемым работодателем.

Информация о нарушениях, допущенных «ИНГЕОКОМом»

Мы хотим поставить Вас в известность о том, что в 2011 и 2012 г. мы проинтервьюировали более 20 трудовых мигрантов, которые сказали, что работали строителями на «ИНГЕОКОМ» на строительстве Центрального стадиона; они утверждали, что их права не соблюдались. Мы интервьюировали этих рабочих по отдельности и в приватной обстановке.

Мы также известили «Олимпстрой» и Botta Management Group об этих проблемах.

Невыплата заработной платы

Рабочие сообщили, что «ИНГЕОКОМ» не выплатил им заработную плату за первый месяц работы. Рабочим заплатили за один месяц только после того, как они отработали два месяца. Если они уходили по собственному желанию или если их увольняли, то они не получали заработную плату за первый месяц. Им было сказано, что они получают заработную плату за этот месяц, если отработают до того момента, когда «ИНГЕОКОМ» их отпустит. Согласно российскому законодательству, заработная плата должна выплачиваться как минимум дважды в месяц.

Удержание заработной платы как взыскание за отсутствие по неуважительной причине

Несколько рабочих «ИНГЕОКОМа», рассказали, что их штрафовали на тысячу – полторы тысячи рублей, что составляет заработную плату более чем за день, а в некоторых случаях – более чем за два дня работы, за отсутствие на рабочем месте по неуважительной причине. По крайней мере в одном случае это произошло после того, как рабочий трижды запросил выходной день, но ему было

отказано. По крайней мере еще в одном случае, рабочий был оштрафован за то, что не вышел на работу из-за болезни.

В соответствии с положениями Трудового кодекса РФ, работодатели имеют право применить следующие дисциплинарные взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям (статья 192). Касательно заработной платы в случае неисполнения трудовых обязанностей (статья 155), работодатель может удерживать заработную плату только в соответствии с объемом невыполненной работы. В случае если работник не вышел на работу один день, объем невыполненной работы будет соответствовать заработной плате за один день и не более того.

Чрезмерные часы работы

Рабочие рассказали, что они должны были работать 12-часовые смены с часовым перерывом для питания и переодевания в рабочую одежду. Сверхурочные часы не оплачивались. Рабочим предоставлялся один неоплачиваемый выходной каждые две недели.

Согласно российскому законодательству, нормальная рабочая неделя не должна превышать 40 часов, за исключением особых случаев, в которых сверхурочная работа должна оплачиваться дополнительно. Работники должны иметь как минимум один выходной в неделю, а также нерабочие праздничные дни и оплачиваемый отпуск.

Удержание разрешений на работу

Несколько рабочих рассказали Хьюман Райтс Вотч, что «ИНГЕОКОМ» также удерживал их разрешения на работу, как они утверждают, в качестве меры принуждения, чтобы рабочие не перешли на работу к другому работодателю на основании этого разрешения на работу. Согласно российскому законодательству, работодатели не имеют права удерживать какие-либо документы сотрудников, удостоверяющие личность. Кроме того, в случае если трудовой мигрант будет остановлен полицией при отсутствии разрешения на работу, ему будет невозможно доказать законность своего длительного пребывания в России и будет грозить высылка из страны.

Непредоставление письменного трудового договора

Рабочие также рассказали, что им не предоставили копии трудового договора, который они подписывали, а в некоторых случаях им не давали времени на то, чтобы прочесть договор, либо их знание русского языка было недостаточным для того, чтобы прочесть договор.

Согласно российскому трудовому законодательству, трудовой договор должен быть подписан в двух экземплярах, по одному для каждой стороны.

Жилье и питание, предоставляемые работодателем

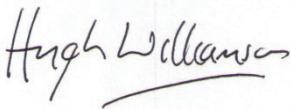
Рабочие рассказали, что «ИНГЕОКОМ» предоставлял жилье и питание как часть компенсации за их труд. Рабочие, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, проживали в частных домах. Зачастую несколько десятков рабочих жили в домах, рассчитанных на одну семью, что приводило к стесненным условиям проживания. Например, один рабочий рассказал, что делил комнату размером 6 на 6 кв. м с 13 другими рабочими. Рабочие считали, что питание, предоставляемое им, не соответствовало скорости и уровню сложности работы, которую они должны были выполнять.

Мы будем рады узнать точку зрения «ИНГЕОКОМа» касательно условий труда трудовых мигрантов в Сочи и будем признательны за ответы на следующие вопросы, относительно того, какие меры предпринимает «ИНГЕОКОМ» для соблюдения трудовых прав. Мы будем также признательны за любую другую дополнительную информацию, которую Вы пожелаете предоставить.

- Имеются ли у «ИНГЕОКОМа» правила и процедуры по вопросам соблюдения прав рабочих и других прав человека, в том числе процедуры реагирования на такие нарушения трудового права как вышеупомянутые. Каким образом «ИНГЕОКОМ» применяет эти правила и процедуры?
- Проводит ли «ИНГЕОКОМ» мониторинг обращения с работниками на своих объектах, в том числе в Сочи. Если да, то каким образом?
- Доходила ли уже до вашего сведения информация о проблемах связанных с работой «ИНГЕОКОМа» в Сочи, схожих с теми, что описаны выше? Если да, то какие ответные действия были предприняты? Если нет, то какие бы действия Вы предприняли?
- Как «ИНГЕОКОМ» прокомментирует заявления о вышеупомянутых нарушениях прав рабочих?
-

Мы будем признательны за Ваш ответ в ближайшее удобное для Вас время, с тем чтобы отразить позицию «ИНГЕОКОМа» по этим важным вопросам в нашей работе касательно проблем, с которыми сталкиваются в Сочи трудовые мигранты, занятые в строительном секторе. Для того чтобы Ваша позиция была отражена в нашем докладе, мы просим предоставить письменный ответ до 19 ноября, 2012 г. Заранее благодарим за внимание к данной проблеме.

С уважением,



Хью Уильямсон

ЗАКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО ОБЪЕДИНЕНИЕ

ИНГЕОКОМ

105064, г. Москва, Яковлепостольский переулор, д.5. стр.1
Тел.: +7 (495) 980-48-05 Факс: +7 (495) 917-26-67

ENGEOTCOM

5, bldg.1, Yakovlepostolskiy pereulok, Moscow, 105064, Russia
Phone: +7 (495) 980-48-05 Fax: +7 (495) 917-26-67

21.11.12 № 11-4432-11

на № _____ от _____

В Представительство корпорации
Хьюман Райтс Вотч, Инк США в РФ
Г-ну Уильямсону Х.

Уважаемый г-н Уильямсон!

ЗАО «Объединение «ИНГЕОКОМ» выражает Вам свое почтение и признательность за Вашу активную деятельность в сфере защиты прав человека во всем мире.

По существу Вашего письма мы можем сообщить следующее:

ЗАО «Объединение «ИНГЕОКОМ» ведет свою деятельность на территории Российской Федерации строго в соответствии с законодательством РФ и международными правовыми актами, как в сфере строительства, так и сфере соблюдения и защиты прав граждан, занятых при выполнении нами своих обязательств для наших партнеров и заказчиков. На протяжении более двадцати лет нашей компанией, помимо ведения крупномасштабной строительной деятельности, строго соблюдаются предписания федеральных законов и постановлений правительства РФ по защите прав трудовых мигрантов.

В соответствии с государственными контрактами по строительству олимпийских объектов в г. Сочи, ЗАО «Объединение «ИНГЕОКОМ» как генеральный подрядчик, несет полную ответственность за соблюдением трудового законодательства своими субподрядчиками. Любые возникающие разногласия между рабочими и работодателями решаются оперативно, с применением трудовых норм, установленных на территории РФ. Отдел по охране труда и техники безопасности ЗАО «Объединение «ИНГЕОКОМ» регулярно проводит проверки соблюдения прав трудовых мигрантов, сообщает руководству нашей компании, после чего проводятся мероприятия по урегулированию спорной ситуации.

Также доподлинно сообщаем Вам, что ЗАО «Объединение «ИНГЕОКОМ» неизвестно о случаях нарушения прав рабочих описанных в Вашем письме, анонимные сообщения о каких-либо нарушениях трудового законодательства мы не получали и, соответственно, не можем их комментировать.

В нашей компании не практикуется удержание паспортов и иных документов рабочих, заработная плата выплачивается вовремя и в соответствии с условиями трудовых договоров. За внеурочные рабочие часы рабочим выплачивается заработная плата по количеству отработанных им дополнительных часов.

ЗАО «Объединение «ИНГЕОКОМ» благодарит Вас за проявленный интерес к нашей деятельности и заверяет о дальнейшем неукоснительном следовании Трудовому законодательству и иным нормативным актам РФ при выполнении своих обязанностей в сфере строительства.

С уважением,
Генеральный директор
ЗАО «Объединение «ИНГЕОКОМ»



Соколов Д.В.

Исполнитель: юрист, Тагирбеков С.Т. тел: 84959173752

350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299
Tel: 212-290-4700
Fax: 212-736-1300 ; 917-591-3452



HRW.org

**EUROPE AND CENTRAL ASIA
DIVISION**

Hugh Williamson, *Director*
Rachel Denber, *Deputy Director*
Benjamin Ward, *Deputy Director*
Veronika L. Szente Goldston, *Advocacy Director*
Anna Sevortian, *Director, Moscow Office*
Tanya Lokshina, *Deputy Director, Moscow Office*
Jane Buchanan, *Senior Researcher*
Giorgi Gogia, *Senior Researcher*
Emma Sinclair-Webb, *Senior Researcher*
Judith Sunderland, *Senior Researcher*
Lydia Gall, *Researcher*
Yulia Gorbunova, *Researcher*
Mihra Rittmann, *Researcher*
Steve Swerdlow, *Researcher*
Eva Cosse, *Research Assistant*
Viktoria Kim, *Coordinator*
Erica Lally, *Senior Associate*
Marina Pravidic, *Senior Associate*

ADVISORY COMMITTEE

Catherine Zennström, *Chair*
Jean Paul Marthoz, *Co-chair*
Henri Barkey
Gerhart Baum
Rudolf Bindig
Alexander Cooley
Stephen Del Rosso
Felice Gaer
Michael Gellert
William Gerrity
Miklós Haraszti
Alice H. Henkin
Jeri Laber
Walter Link
Masha Lipman
Helena Luczywo
Jane Olson
László Jakab Orsós
Arjan Overwater
Can Paker
Colette Shulman
Leon Sigal
Malcolm Smith
George Soros
Mark von Hagen
Joanna Weschler

HUMAN RIGHTS WATCH

Kenneth Roth, *Executive Director*
Michele Alexander, *Deputy Executive Director,
Development and Global Initiatives*
Carroll Bogert, *Deputy Executive Director, External
Relations*
Jan Egeland, *Europe Director and Deputy Executive
Director*
Iain Levine, *Deputy Executive Director, Program*
Chuck Lustig, *Deputy Executive Director, Operations*

Walid Ayoub, *Information Technology Director*
Emma Daly, *Communications Director*
Barbara Guglielmo, *Finance and Administration
Director*
Peggy Hicks, *Global Advocacy Director*
Babatunde Olugboji, *Deputy Program Director*
Dinah PoKempner, *General Counsel*
Tom Porteous, *Deputy Program Director*
James Ross, *Legal & Policy Director*
Joe Saunders, *Deputy Program Director*
Frances Sinha, *Human Resources Director*
James F. Hoge, Jr., *Chair*

19 октября 2012 г.

Абулгафарову В.Ш.
Генеральному директору
ОАО «Центр передачи технологий
строительного комплекса
Краснодарского края «Омега»
350063, Россия
Краснодарский край, г. Краснодар
ул. Кирова, 3

Уважаемый г-н Абулгафаров,

Я обращаюсь к Вам с тем, чтобы начать диалог с ОАО «Центр передачи технологий строительного комплекса Краснодарского края «Омега» (далее – «Омега») по вопросам защиты трудовых мигрантов и, в частности, поделиться нашей озабоченностью касательно нарушений прав рабочих в преддверии зимних Олимпийских и Паралимпийских игр 2014 года в г. Сочи, в России. В настоящее время Хьюман Райтс Вотч работает над докладом по данной теме. Наши исследования на настоящий момент затрагивают, в частности, вопросы обращения с трудовыми мигрантами, занятыми на строительстве Главного Медиацентра, ответственным исполнителем которого, согласно Олимпийской программе, как нам известно, является «Омега».

Мы хотели бы узнать, какие шаги были уже предприняты компанией «Омега» и какие шаги планируется предпринять в отношении соблюдения прав рабочих, занятых в проектах компании в Сочи, принимая во внимание широко признанный принцип ответственности бизнеса за уважение прав человека, в том числе трудовых прав. Мы не смогли найти никакой общедоступной информации касательно того, признает ли «Омега» свою прямую ответственность в области прав человека и приняты ли компанией какие-либо правила и процедуры по данному вопросу.

Хьюман Райтс Вотч является независимой международной неправительственной организацией, занимающейся мониторингом ситуации прав человека более чем в 90 странах мира. С 2008 г. мы проводим мониторинг в области прав человека трудовых мигрантов в России. Наш доклад «Эксплуатация трудовых мигрантов в российском строительном секторе», опубликованный в 2009 г., документирует широко распространенные нарушения прав трудовых мигрантов, занятых в российском строительном секторе.

Мы призывали к реформе государственной политики и практики, делающих возможным нарушение прав рабочих в России, а также обращались к представителям частного сектора с тем, чтобы они защищали и уважали права работников.

Наше текущее исследование сфокусировано на условиях труда рабочих, занятых на строительных объектах в Сочи, в том числе на олимпийских объектах, объектах инфраструктуры и смежных проектах. Хьюман Райтс Вотч обнаружила, что рабочие на этих объектах сталкиваются с рядом нарушений, в том числе: невыплатой заработной платы или значительной задержкой выплаты заработной платы; незаконным снижением заработной платы; удержанием документов удостоверяющих личность, таких как паспорта и разрешения на работу; непредоставлением трудовых договоров или несоблюдением условий договора; малым количеством выходных и отсутствием оплачиваемых выходных; перенаселенным жильем, предоставляемым работодателем и недостаточным питанием, предоставляемым работодателем.

Информация о нарушениях при строительстве Главного Медиацентра

Мы хотим обратить Ваше внимание на тот факт, что в 2012 году мы проинтервьюировали пятерых трудовых мигрантов, которые рассказали, что они работали на компанию «СУ-45», являющуюся субподрядчиком строительства Главного Медиацентра, и заявили, что их права не соблюдались. Рабочие были проинтервьюированы нами раздельно и в приватной обстановке. Проинтервьюированные рабочие работали в двух бригадах, одна из которых состояла из 40 рабочих, а другая – из 25 рабочих.

Мы контактировали «СУ-45», «КОРПОРАЦИЮ ИНЖТРАНССТРОЙ» и Олимпстрой по отдельности касательно этих проблем.

Невыплата обещанной заработной платы

Рабочие, работавшие на строительстве Главного Медиацентра рассказали, что «СУ-45» регулярно не выплачивало обещанную заработную плату или вообще не выплачивало заработную плату. Двое рабочих сказали, что они согласились работать на «СУ-45» за 18 тысяч рублей в месяц; двум другим рабочим было обещано 24 тысячи рублей в месяц. В некоторые месяцы их работы, «СУ-45» платило им, но значительно меньше (в некоторых случаях вдвое меньше), чем было обещано вначале. А в некоторые месяцы «СУ-45» не платило рабочим вообще. Один рабочий рассказал, что ему не заплатили за 70 дней работы. Он также рассказал, что 39 других рабочих в его бригаде тоже не получили оплату за месяцы работы. Согласно российскому законодательству, заработная плата должна выплачиваться как минимум дважды в месяц.

Чрезмерные часы работы

Рабочие рассказали, что они должны были работать 12-часовые смены с часовым перерывом для питания и переодевания в рабочую одежду. Сверхурочные часы не оплачивались. Двое рабочих, один из которых отработал 117 дней, а другой – 118 дней, получили каждый по 5 неоплачиваемых выходных. Согласно трудовому договору одного из рабочих, он должен был работать 40 часов в неделю, с выходными в субботу и воскресенье. Согласно российскому законодательству

нормальная рабочая неделя не должна превышать 40 часов, за исключением особых случаев, в которых сверхурочные часы должны оплачиваться дополнительно. Работники должны иметь как минимум один выходной в неделю, а также нерабочие праздничные дни и оплачиваемый отпуск.

Отсутствие трудового договора либо несоблюдение условий договора

Двое проинтервьюированных рабочих рассказали, что им не были предоставлены трудовые договоры в письменном виде. Один из рабочих заявил, что восемь рабочих из двадцати пяти, работавших в его бригаде, не получили от «СУ-45» трудовые договоры или разрешения на работу. Двое рабочих получили трудовые договоры в письменном виде, но они были подписаны более чем через 6 недель после начала работы, кроме того, работодатель не соблюдал основные обязательства по договорам, в том числе по заработной плате, рабочим часам и выходным.

Согласно российскому трудовому законодательству, трудовые отношения возникают между работодателем и работником на основании письменного трудового договора, заключаемого ими в соответствии с положениями Трудового кодекса. Трудовой кодекс подробно описывает, какая информация должна содержаться в трудовом договоре и указывает, что договор должен быть подписан в двух экземплярах, по одному для каждой стороны.

Проблемы с разрешениями на работу

Рабочие также сообщили о различных нарушениях, связанных с их разрешениями на работу. Один из рабочих так и не получил разрешение на работу, несмотря на то, что работодатель вычел деньги из его заработной платы для оплаты разрешения на работу. Согласно российскому законодательству, любой работодатель, нанимающий на работу иностранных работников, обязан предоставить им официальное разрешение на работу, полученное в миграционной службе на основании заявления работодателя. Двое других рабочих этой стройки, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, рассказали, что они все-таки получили разрешения на работу, но что «СУ-45» удержал более половины их месячной заработной платы за эти разрешения. Российское трудовое законодательство, регулирующее допустимые удержания с заработной платы не предусматривает таких вычетов.

Жилье и питание, предоставляемые работодателем

Рабочие, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, рассказали, что «СУ-45» обещало предоставить им жилье и питание как часть оплаты за их труд. Рабочие проживали в общежитии неподалеку от стройки. Рабочие рассказали, что комнаты в общежитии были переполнены. Один рабочий рассказал, что жил в комнате размером в четыре квадратных метра совместно с девятью другими рабочими. Другой рассказал, что делил комнату похожего размера с шестью людьми. Один рабочий рассказал, что хотя «СУ-45» обещало бесплатное питание и проживание как часть оплаты за работу, компания удержала 6 150 рублей, что составляло более чем полуторанедельную заработную плату, за питание и место в комнате общежития. Один рабочий рассказал, что когда он и другие рабочие начали жаловаться по поводу невыплаты заработной платы, «СУ-45» выгнало их из общежития.

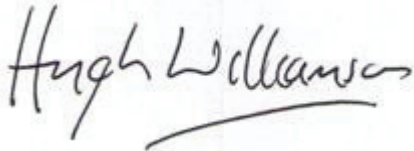
Мы будем рады узнать точку зрения «Омега» касательно условий труда трудовых мигрантов в Сочи и будем признательны за ответы на следующие вопросы, относительно того, какие меры предпринимает «Омега» для соблюдения трудовых прав. Мы будем также признательны за любую другую дополнительную информацию, которую Вы пожелаете предоставить.

- Принимая во внимание жалобы, высказанные рабочими, утверждающими, что они работали на строительстве Главного Медиацентра, и роль «Омега» как ответственного исполнителя строительства Главного Медиацентра, могли бы Вы, пожалуйста, пояснить суть контрактных отношений с «КОРПОРАЦИЕЙ ИНЖТРАНССТРОЙ» и «СУ-45»?
- Мы также будем признательны за информацию о том, каким образом «Омега» обеспечивает соблюдение трудовых прав на месте строительства подрядчиками и субподрядчиками. Имеются ли у «Омега» правила и процедуры по вопросам соблюдения прав рабочих и других прав человека, в том числе процедуры реагирования на вышеупомянутые нарушения трудового права. Каким образом «Омега» применяет эти правила и процедуры?
- Занимается ли «Омега» мониторингом обращения с работниками на своих объектах, в том числе в Сочи. Если да, то каким образом?
- Доходила ли уже до вашего сведения информация о проблемах, связанных с работой «Омега» в Сочи, схожих с теми, что описаны выше? Если да, то какие ответные действия были предприняты?
- Как «Омега» прокомментирует заявления о вышеупомянутых нарушениях прав рабочих?

Мы будем признательны за Ваш ответ в ближайшее удобное для Вас время, с тем чтобы отразить позицию «Омега» по этим важным вопросам в нашей работе касательно проблем, с которыми сталкиваются в Сочи трудовые мигранты, занятые в строительном секторе. Для того чтобы Ваша позиция была отражена в нашем докладе, мы просим предоставить письменный ответ до 16 ноября, 2012 г. Заранее благодарим за внимание к данной проблеме.

Вы можете связаться с нашим Московским офисом по телефону +7 (495) 621 46 97 либо написать по электронной почте исследователям Джейн Бьюкенен buchanj@hrw.org и Юлии Горбуновой gorbunov@hrw.org.

С уважением,



08.11.2012. № О-604

Директору независимой международной
неправительственной организации
Хьюман Райтс Вотч
Хью Уильямсону

«О мониторинге прав трудовых
мигрантов на объекте ГМЦ в России»

Уважаемый господин Уильямсон!

В ответ на ваше письмо от 19 октября 2012г. сообщаем:
Контрактные отношения между ОАО «Центр Омега» и генподрядчиком
ОАО «КОРПАЦИЯ ИНЖСТАНСТРОЙ» строятся на основании договора
от 12 марта 2010 года. Согласно этого договора п.1.1 генеральный
подрядчик принимает на себя выполнение строительно-монтажные работы
«под ключ». Согласно п.6.7 генподрядчик также обязан обеспечить своими
силами и средствами получение всех необходимых профессиональных
допусков, разрешений и лицензий на право производства работ, требуемых
в соответствии с законодательством Российской Федерации и Субъекта
Российской Федерации, в том числе разрешения и согласования, связанные
с использованием иностранной рабочей силы. В разделе «Прочие затраты»
на основании сводной сметы расходов гл.9, ОАО «Центр Омега» оплачивает
генподрядчику командировочные расходы, которые состоят из оплаты за
проживание и суточные расходы. Информацией о нарушениях прав рабочих
на строительных площадках в зоне ответственности ОАО «Центр Омега» к
нам не поступала. Проверка показала, что трудовые договора, лицензии у
рабочих на право производства работ, требуемых в соответствии с
законодательством Российской Федерации и Субъекта Российской
Федерации- имеются.

Генеральный директор ОАО «Центр
передачи технологий строительного
комплекса Краснодарского края «Омега»



В. Ш. Абулгафаров

350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299
Tel: 212-290-4700
Fax: 212-736-1300 ; 917-591-3452

**EUROPE AND CENTRAL ASIA
DIVISION**

Hugh Williamson, *Director*
Rachel Denber, *Deputy Director*
Benjamin Ward, *Deputy Director*
Veronika L. Szente Goldston, *Advocacy Director*
Anna Sevortian, *Director, Moscow Office*
Tanya Lokshina, *Deputy Director, Moscow Office*
Jane Buchanan, *Senior Researcher*
Giorgi Gogia, *Senior Researcher*
Emma Sinclair-Webb, *Senior Researcher*
Judith Sunderland, *Senior Researcher*
Lydia Gall, *Researcher*
Yulia Gorbunova, *Researcher*
Mihra Rittmann, *Researcher*
Steve Swerdlow, *Researcher*
Eva Cosse, *Research Assistant*
Viktoria Kim, *Coordinator*
Erica Lally, *Senior Associate*
Marina Pravdic, *Senior Associate*

ADVISORY COMMITTEE

Catherine Zennström, *Chair*
Jean Paul Marthoz, *Co-chair*
Henri Barkey
Gerhart Baum
Rudolf Bindig
Alexander Cooley
Stephen Del Rosso
Felice Gaer
Michael Gellert
William Gerrity
Miklós Haraszti
Alice H. Henkin
Jeri Laber
Walter Link
Masha Lipman
Helena Luczywo
Jane Olson
László Jakab Orsós
Arjan Overwater
Can Paker
Colette Shulman
Leon Sigal
Malcolm Smith
George Soros
Mark von Hagen
Joanna Weschler

HUMAN RIGHTS WATCH

Kenneth Roth, *Executive Director*
Michele Alexander, *Deputy Executive Director,
Development and Global Initiatives*
Carroll Bogert, *Deputy Executive Director, External
Relations*
Jan Egeland, *Europe Director and Deputy Executive
Director*
Iain Levine, *Deputy Executive Director, Program*
Chuck Lustig, *Deputy Executive Director, Operations*

Walid Ayoub, *Information Technology Director*
Emma Daly, *Communications Director*
Barbara Guglielmo, *Finance and Administration
Director*
Peggy Hicks, *Global Advocacy Director*
Babatunde Olugboji, *Deputy Program Director*
Dinah PoKempner, *General Counsel*
Tom Porteous, *Deputy Program Director*
James Ross, *Legal & Policy Director*
Joe Saunders, *Deputy Program Director*
Frances Sinha, *Human Resources Director*
James F. Hoge, Jr., *Chair*

Хью Уильямсон
9 ноября 2012 г.

Абулгафарову В.Ш.
Генеральному директору
ОАО «Центр передачи технологий
строительного комплекса
Краснодарского края «Омега»
350063, Россия
Краснодарский край, г. Краснодар
ул. Кирова, 3

Уважаемый г-н Абулгафаров,

В дополнение к нашему письму от 19 октября, мы обращаемся к ОАО «Центр передачи технологий строительного комплекса Краснодарского края «Омега» (далее – «Омега») с просьбой предоставить дополнительную информацию касательно обращения с трудовыми мигрантами на строительстве Главного Медиацентра, места проведения Олимпийской программы, ответственным исполнителем которого, согласно Олимпийской программе, как нам известно, является «Омега». В данном письме мы хотели бы поделиться информацией о нарушениях при строительстве гостиницы, официально известной как Комплексы зданий и сооружений для размещения представителей средств массовой информации на XXII Олимпийских и XI Паралимпийских зимних играх 2014 года с уровнем сервисного обслуживания 3 звезды, являющейся частью Главного Медиацентра.

Как и в нашем предыдущем письме, какие шаги были уже предприняты компанией «Омега» и какие шаги планируется предпринять в отношении соблюдения прав рабочих, занятых в проектах компании в Сочи, принимая во внимание широко признанный принцип ответственности бизнеса за уважение прав человека, в том числе трудовых прав. Мы не смогли найти никакой общедоступной информации касательно того, признает ли «Омега» свою прямую ответственность в области прав человека и приняты ли компанией какие-либо правила и процедуры по данному вопросу.

Как сказано в нашем предыдущем письме, наше текущее исследование сфокусировано на условиях труда рабочих, занятых на строительных объектах в Сочи, в том числе на олимпийских объектах, объектах инфраструктуры и смежных проектах. Хьюман Райтс Вотч обнаружила, что рабочие на этих объектах сталкиваются с рядом нарушений, в том числе: невыплатой заработной платы или значительной задержкой выплаты



HRW.org

заработной платы; незаконным снижением заработной платы; удержанием документов удостоверяющих личность, таких как паспорта и разрешения на работу; непредоставлением трудовых договоров или несоблюдением условий договора; чрезмерными часами работы без оплаты за переработку; малым количеством выходных и отсутствием оплачиваемых выходных; перенаселенным жильем, предоставляемым работодателем и недостаточным питанием, предоставляемым работодателем.

Информация о нарушениях при строительстве Комплексов зданий и сооружений для размещения представителей средств массовой информации на XXII Олимпийских и XI Паралимпийских играх с уровнем сервисного обслуживания 3 звезды

Мы хотим поставить Вас в известность о том, что в 2012 году мы проинтервьюировали троих трудовых мигрантов, работающих на стройках, в том числе одного прораба, которые сказали, что они работали на компанию «МонАрх», являющуюся подрядчиком строительства комплексов зданий и сооружений для размещения представителей средств массовой информации на XXII Олимпийских и XI Паралимпийских играх с уровнем сервисного обслуживания 3 звезды, и заявили, что их права не соблюдались. Мы интервьюировали этих рабочих по отдельности и в приватной обстановке. Рабочие были частью группы из восьми человек, которая приехала совместно для работы на стройке, полагаясь на обещания посредника, которого они встретили в Украине.

Мы также контактировали по этим вопросам «Олимпстрой», ОАО «КубаньСтройИнвест», генерального подрядчика строительства Главного Медиацентра, и компанию «МонАрх».

Невыплата обещанной заработной платы

Рабочие, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, сказали, что за все время их работы на стройке они не получали заработную плату. Один из рабочих проработал несколько недель, после чего ушел. Другой рабочий проработал почти два месяца и, на момент последнего интервью Хьюман Райтс Вотч, заработной платы не получил. Российское законодательство устанавливает размер минимальной оплаты труда и требует выплаты заработной платы как минимум дважды в месяц.

Непредоставление письменного трудового договора

Рабочие заявили, что, с момента начала и на протяжении их работы на объекте, «МонАрх» не предоставила им письменных трудовых договоров. Согласно российскому трудовому законодательству, трудовые отношения возникают между работодателем и работником на основании письменного трудового договора, заключаемого ими в соответствии с положениями Трудового кодекса. Трудовой кодекс подробно описывает, какая информация должна содержаться в трудовом договоре и указывает, что договор должен быть подписан в двух экземплярах, по одному для каждой стороны.

Конфискация паспортов

Когда рабочие прибыли в Сочи, «МонАрх» конфисковала их паспорта. Работодатель не предоставил разрешений на работу, как того требует российское

законодательство. Рабочим были выданы только пропуска разрешающие вход на стройку. Согласно российскому законодательству, удержание работодателем документов удостоверяющих личность является незаконным. Рабочие смогли получить свои паспорта только после того как ушли, не получив никакой оплаты за несколько недель работы.

Отсутствие оборудования для обеспечения безопасности

Рабочим были выданы каски, но больше никакого оборудования обеспечивающего личную безопасность, такого как форменная одежда, ботинки или рукавицы выдано не было. Согласно российскому законодательству, работодатель обязан предоставлять работникам, работающим в опасных условиях, специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

Мошенничество при найме

Рабочие рассказали Хьюман Райтс Вотч, что «МонАрх» не исполнила ни одно из обещаний, данных им посредником перед тем как они согласились отправиться в Сочи на работу. Рабочим обещали регулярную оплату до 4 тысяч рублей в день, письменные трудовые договоры и разрешения на работу. Рабочим также была обещана работа по внутренней отделке помещений, опыт и навыки выполнения которой у них были. Однако по прибытии, им предложили только работу чернорабочих, с меньшей оплатой.

Принимая во внимание информацию о нарушениях при строительстве Главного Медиацентра, которой мы делились с Вами ранее, а также информацию о нарушениях при строительстве Комплексов зданий и сооружений для размещения представителей средств массовой информации на XXII Олимпийских и XI Паралимпийских играх с уровнем сервисного обслуживания 3 звезды, содержащуюся в данном письме, мы будем рады узнать точку зрения «Омега» касательно условий труда трудовых мигрантов в Сочи и будем признательны за ответы на следующие вопросы, относительно того, какие меры предпринимает «Омега» для соблюдения трудовых прав. Мы будем также признательны за любую другую дополнительную информацию, которую Вы пожелаете предоставить.

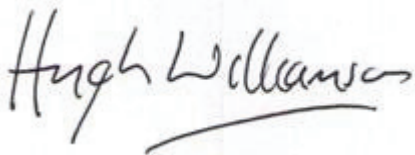
- Принимая во внимание жалобы, высказанные рабочими, утверждающими, что они работали на строительстве Главного Медиацентра, и роль «Омега» как ответственного исполнителя строительства Главного Медиацентра, могли бы Вы, пожалуйста, пояснить суть контрактных отношений с компанией «МонАрх»?
- Мы также будем признательны за информацию о том, каким образом «Омега» обеспечивает соблюдение трудовых прав на месте строительства подрядчиками и субподрядчиками. Имеются ли у «Омега» правила и процедуры по вопросам соблюдения прав рабочих и других прав человека, в том числе процедуры реагирования на вышеупомянутые нарушения трудового права. Каким образом «Омега» применяет эти правила и процедуры?
- Занимается ли «Омега» мониторингом обращения с работниками на своих объектах, в том числе в Сочи. Если да, то каким образом?

- Доходила ли уже до вашего сведения информация о проблемах, связанных с работой «Омега» в Сочи, схожих с теми, что описаны выше? Если да, то какие ответные действия были предприняты?
- Как «Омега» прокомментирует заявления о вышеупомянутых нарушениях прав рабочих?

Мы будем признательны за Ваш ответ в ближайшее удобное для Вас время, с тем чтобы отразить позицию «Омега» по этим важным вопросам в нашей работе касательно проблем, с которыми сталкиваются в Сочи трудовые мигранты, занятые в строительном секторе. Для того чтобы Ваша позиция была отражена в нашем докладе, мы просим предоставить письменный ответ до 10 декабря, 2012 г. Заранее благодарим за внимание к данной проблеме.

Вы можете связаться с нашим Московским офисом по телефону +7 (495) 621 46 97 либо написать по электронной почте исследователям Джейн Бьюкенен buchan@hrw.org и Юлии Горбуновой gorbun@hrw.org.

С уважением,



08.11.2012. № 0-601

Директору независимой международной
неправительственной организации
Хьюман Райтс Вотч
Хью Уильямсону

«О мониторинге прав трудовых
мигрантов на объекте ГМЦ в России»

Уважаемый господин Уильямсон!

В ответ на ваше письмо от 19 октября 2012г. сообщаем:
Контрактные отношения между ОАО «Центр Омега» и генподрядчиком
ОАО «КОРПАРАЦИЯ ИНЖТРАНСТРОЙ» строятся на основании договора
от 12 марта 2010 года. Согласно этого договора п1.1 генеральный
подрядчик принимает на себя выполнение строительно-монтажные работы
«под ключ». Согласно п.6.7 генподрядчик также обязан обеспечить своими
силами и средствами получение всех необходимых профессиональных
допусков, разрешений и лицензий на право производства работ, требуемых
в соответствии с законодательством Российской Федерации и Субъекта
Российской Федерации, в том числе разрешения и согласования, связанные
с использованием иностранной рабочей силы. В разделе «Прочие затраты»
на основании сводной сметы расходов гл.9, ОАО «Центр Омега» оплачивает
генподрядчику командировочные расходы, которые состоят из оплаты за
проживание и суточные расходы. Информацией о нарушениях прав рабочих
на строительных площадках в зоне ответственности ОАО «Центр Омега» к
нам не поступала. Проверка показала, что трудовые договора, лицензии у
рабочих на право производства работ, требуемых в соответствии с
законодательством Российской Федерации и Субъекта Российской
Федерации- имеются.

Генеральный директор ОАО «Центр
передачи технологий строительного
комплекса Краснодарского края «Омега»



В. Ш. Абулгафаров

350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299
Tel: 212-290-4700
Fax: 212-736-1300 ; 917-591-3452



HRW.org

**EUROPE AND CENTRAL ASIA
DIVISION**

Hugh Williamson, *Director*
Rachel Denber, *Deputy Director*
Benjamin Ward, *Deputy Director*
Veronika L. Szente Goldston, *Advocacy Director*
Anna Sevortian, *Director, Moscow Office*
Tanya Lokshina, *Deputy Director, Moscow Office*
Jane Buchanan, *Senior Researcher*
Giorgi Gogia, *Senior Researcher*
Emma Sinclair-Webb, *Senior Researcher*
Judith Sunderland, *Senior Researcher*
Lydia Gall, *Researcher*
Yulia Gorbunova, *Researcher*
Mihra Rittmann, *Researcher*
Steve Swerdlow, *Researcher*
Eva Cosse, *Research Assistant*
Viktoriya Kim, *Coordinator*
Erica Lally, *Senior Associate*
Marina Pravidic, *Senior Associate*

ADVISORY COMMITTEE

Catherine Zennström, *Chair*
Jean Paul Marthoz, *Co-chair*
Henri Barkey
Gerhart Baum
Rudolf Bindig
Alexander Cooley
Stephen Del Rosso
Felice Gaer
Michael Gellert
William Gerrity
Miklós Haraszti
Alice H. Henkin
Jeri Laber
Walter Link
Masha Lipman
Helena Luczywo
Jane Olson
László Jakab Orsós
Arjan Overwater
Can Paker
Colette Shulman
Leon Sigal
Malcolm Smith
George Soros
Mark von Hagen
Joanna Weschler

HUMAN RIGHTS WATCH

Kenneth Roth, *Executive Director*
Michele Alexander, *Deputy Executive Director,
Development and Global Initiatives*
Carroll Bogert, *Deputy Executive Director, External
Relations*
Jan Egeland, *Europe Director and Deputy Executive
Director*
Iain Levine, *Deputy Executive Director, Program*
Chuck Lustig, *Deputy Executive Director, Operations*

Walid Ayoub, *Information Technology Director*
Emma Daly, *Communications Director*
Barbara Guglielmo, *Finance and Administration
Director*
Peggy Hicks, *Global Advocacy Director*
Babatunde Olugboji, *Deputy Program Director*
Dinah PoKempner, *General Counsel*
Tom Porteous, *Deputy Program Director*
James Ross, *Legal & Policy Director*
Joe Saunders, *Deputy Program Director*
Frances Sinha, *Human Resources Director*
James F. Hoge, Jr., *Chair*

Хью Уильямсон
19 октября 2012 г.

Леленко Б.М.
Генеральному директору
ООО «СУ-45»
105118, Москва
ул. Буракова, д. 17/2

Уважаемый г-н Леленко,

Я обращаюсь к Вам с тем, чтобы начать диалог с ООО «СУ-45» по вопросам защиты трудовых мигрантов и, в частности, поделиться нашей озабоченностью касательно нарушений прав рабочих в преддверии зимних Олимпийских и Паралимпийских игр 2014 года в г. Сочи, в России. В настоящее время Хьюман Райтс Вотч работает над докладом по данной теме. Наши исследования на настоящий момент затрагивают, в частности, вопросы обращения с трудовыми мигрантами, занятыми на строительстве Главного Медиацентра, субподрядчиком строительства которого, как нам известно, является «СУ-45».

Мы хотели бы узнать, какие шаги были уже предприняты компанией «СУ-45» и какие шаги планируется предпринять в отношении соблюдения прав рабочих, занятых в проектах компании в Сочи, принимая во внимание широко признанный принцип ответственности бизнеса за уважение прав человека, в том числе трудовых прав. Мы не смогли найти никакой общедоступной информации касательно того, признает ли «СУ-45» свою прямую ответственность в области прав человека и приняты ли компанией какие-либо правила и процедуры по данному вопросу.

Хьюман Райтс Вотч является независимой международной неправительственной организацией, занимающейся мониторингом ситуации прав человека более чем в 90 странах мира. С 2008 г. мы проводим мониторинг в области прав человека трудовых мигрантов в России. Наш доклад «Эксплуатация трудовых мигрантов в российском строительном секторе», опубликованный в 2009 г., документирует широко распространенные нарушения прав трудовых мигрантов, занятых в российском строительном секторе.

Мы призывали к реформе государственной политики и практики, делающих возможным нарушение прав рабочих в России, а также

обращались к представителям частного сектора с тем, чтобы они защищали и уважали права работников.

Наше текущее исследование сфокусировано на условиях труда рабочих, занятых на строительных объектах в Сочи, в том числе на олимпийских объектах, объектах инфраструктуры и смежных проектах. Хьюман Райтс Вотч обнаружила, что рабочие на этих объектах сталкиваются с рядом нарушений, в том числе: невыплатой заработной платы или значительной задержкой выплаты заработной платы; незаконным снижением заработной платы; удержанием документов удостоверяющих личность, таких как паспорта и разрешения на работу; непредоставлением трудовых договоров или несоблюдением условий договора; малым количеством выходных и отсутствием оплачиваемых выходных; перенаселенным жильем, предоставляемым работодателем и недостаточным питанием, предоставляемым работодателем.

Информация о нарушениях при строительстве Главного Медиацентра

Мы хотим обратить Ваше внимание на тот факт, что в 2012 году мы проинтервьюировали пятерых трудовых мигрантов, которые рассказали, что они работали на компанию «СУ-45», являющуюся субподрядчиком строительства Главного Медиацентра, и заявили, что их права не соблюдались. Рабочие были проинтервьюированы нами отдельно и в приватной обстановке. Проинтервьюированные рабочие работали в двух бригадах, одна из которых состояла из 40 рабочих, а другая – из 25 рабочих.

Мы контактировали «ОАО «Центр передачи технологий строительного комплекса Краснодарского края «Омега» и Олимпстрой по отдельности касательно этих проблем.

Невыплата обещанной заработной платы

Рабочие, работавшие на строительстве Главного Медиацентра рассказали, что «СУ-45» регулярно не выплачивало обещанную заработную плату или вообще не выплачивало заработную плату. Двое рабочих сказали, что они согласились работать на «СУ-45» за 18 тысяч рублей в месяц; двум другим рабочим было обещано 24 тысячи рублей в месяц. В некоторые месяцы их работы, «СУ-45» платило им, но значительно меньше (в некоторых случаях вдвое меньше), чем было обещано вначале. А в некоторые месяцы «СУ-45» не платило рабочим вообще. Один рабочий рассказал, что ему не заплатили за 70 дней работы. Он также рассказал, что 39 других рабочих в его бригаде тоже не получили оплату за месяцы работы. Согласно российскому законодательству, заработная плата должна выплачиваться как минимум дважды в месяц.

Чрезмерные часы работы

Рабочие рассказали, что они должны были работать 12-часовые смены с часовым перерывом для питания и переодевания в рабочую одежду. Сверхурочные часы не оплачивались. Двое рабочих, один из которых отработал 117 дней, а другой – 118

дней, получили каждый по 5 неоплачиваемых выходных. Согласно трудовому договору одного из рабочих, он должен был работать 40 часов в неделю, с выходными в субботу и воскресенье. Согласно российскому законодательству нормальная рабочая неделя не должна превышать 40 часов, за исключением особых случаев, в которых сверхурочные часы должны оплачиваться дополнительно. Работники должны иметь как минимум один выходной в неделю, а также нерабочие праздничные дни и оплачиваемый отпуск.

Отсутствие трудового договора либо несоблюдение условий договора

Двое проинтервьюированных рабочих рассказали, что им не были предоставлены трудовые договоры в письменном виде. Один из рабочих заявил, что восемь рабочих из двадцати пяти, работавших в его бригаде, не получили от «СУ-45» трудовые договоры или разрешения на работу. Двое рабочих получили трудовые договоры в письменном виде, но они были подписаны более чем через 6 недель после начала работы, кроме того, работодатель не соблюдал основные обязательства по договорам, в том числе по заработной плате, рабочим часам и выходным.

Согласно российскому трудовому законодательству, трудовые отношения возникают между работодателем и работником на основании письменного трудового договора, заключаемого ими в соответствии с положениями Трудового кодекса. Трудовой кодекс подробно описывает, какая информация должна содержаться в трудовом договоре и указывает, что договор должен быть подписан в двух экземплярах, по одному для каждой стороны.

Проблемы с разрешениями на работу

Рабочие также сообщили о различных нарушениях, связанных с их разрешениями на работу. Один из рабочих так и не получил разрешение на работу, несмотря на то, что работодатель вычел деньги из его заработной платы для оплаты разрешения на работу. Согласно российскому законодательству, любой работодатель, нанимающий на работу иностранных работников, обязан предоставить им официальное разрешение на работу, полученное в миграционной службе на основании заявления работодателя. Двое других рабочих этой стройки, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, рассказали, что они все-таки получили разрешения на работу, но что «СУ-45» удержал более половины их месячной заработной платы за эти разрешения. Российское трудовое законодательство, регулирующее допустимые удержания с заработной платы не предусматривает таких вычетов.

Жилье и питание, предоставляемые работодателем

Рабочие, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, рассказали, что «СУ-45» обещало предоставить им жилье и питание как часть оплаты за их труд. Рабочие проживали в общежитии неподалеку от стройки. Рабочие рассказали, что комнаты в общежитии были переполнены. Один рабочий рассказал, что жил в комнате размером в четыре квадратных метра совместно с девятью другими рабочими. Другой рассказал, что делил комнату похожего размера с шестью людьми. Один

рабочий рассказал, что хотя «СУ-45» обещало бесплатное питание и проживание как часть оплаты за работу, компания удержала 6 150 рублей, что составляло более чем полуторанедельную заработную плату, за питание и место в комнате общежития. Один рабочий рассказал, что когда он и другие рабочие начали жаловаться по поводу невыплаты заработной платы, «СУ-45» выгнало их из общежития.

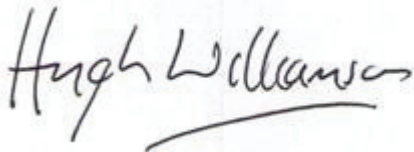
Мы будем рады узнать точку зрения «СУ-45» касательно условий труда трудовых мигрантов в Сочи и будем признательны за ответы на следующие вопросы, относительно того, какие меры предпринимает «СУ-45» для соблюдения трудовых прав. Мы будем также признательны за любую другую дополнительную информацию, которую Вы пожелаете предоставить.

- Имеются ли у «СУ-45» правила и процедуры по вопросам соблюдения прав рабочих и других прав человека, в том числе процедуры реагирования на такие нарушения трудового права как вышеупомянутые. Каким образом «СУ-45» применяет эти правила и процедуры?
- Занимается ли «СУ-45» мониторингом обращения с работниками на своих объектах, в том числе в Сочи. Если да, то каким образом?
- Доходила ли уже до вашего сведения информация о проблемах, связанных с работой «СУ-45» в Сочи, схожих с теми, что описаны выше? Если да, то какие ответные действия были предприняты?
- Как «СУ-45» прокомментирует заявления о вышеупомянутых нарушениях прав рабочих?

Мы будем признательны за Ваш ответ в ближайшее удобное для Вас время, с тем чтобы отразить позицию «СУ-45» по этим важным вопросам в нашей работе касательно проблем, с которыми сталкиваются в Сочи трудовые мигранты, занятые в строительном секторе. Для того чтобы Ваша позиция была отражена в нашем докладе, мы просим предоставить письменный ответ до 16 ноября, 2012 г. Заранее благодарим за внимание к данной проблеме.

Вы можете связаться с нашим Московским офисом по телефону +7 (495) 621 46 97 либо написать по электронной почте исследователям Джейн Бьюкенен buchanj@hrw.org и Юлии Горбуновой gorbuny@hrw.org.

С уважением,



Хью Уильямсон

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ

«СУ-45»

105118 г. Москва,
ул. Буракова д.17/2

тел./факс.: (499) 748-99-47
E-mail: snpmts@yandex.ru

(ИНН 7720511562, р/с 702810400000001418, к/с 30101810300000000471, БИК 044585471, АКБ «БНKB»(ЗАО) г.Москва)

Исх. № 197
от 04 ноября 2012 г.

Уважаемый г-н Уильямсон!

Правовые положения иностранных граждан в РФ, а также особенности их трудоустройства на нашей территории регулируется Федеральным Законом от 25 июля 2002 г. № 115 — ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

В связи с осуществлением трудовой деятельности на олимпийских объектах г. Сочи ООО «СУ-45» получила квоты на привлечение иностранной рабочей силы не требующей получения визы. На основании вышеизложенного ООО «СУ-45» выступает в качестве принимающей стороны и оформляет полный пакет документов иностранному гражданину для получения разрешения на работу, так как иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность только при наличии разрешения на работу. За незаконное привлечение к трудовой деятельности в РФ иностранных граждан организация несет административную ответственность за нарушение миграционного законодательства (КоАП РФ глава 18). Нарушений, связанных с получением разрешения на работу, в организации нет.

Также на основании трудового кодекса РФ, коллективного договора и нормативных правовых актов, организация осуществляет прием на работу, заключает срочные трудовые договора, выплачивает заработную плату согласно штатного расписания и предоставляет социальные льготы (питание, проживание).

Заработная плата выплачивается своевременно по установленному ежемесячному окладу, оговоренному в трудовых договорах и приказах о приеме на работу, по согласно отработанному времени, что отражается в таблице учета рабочего времени.

Проживание в общежитии, питание и обеспечение спецодеждой и спецобувью осуществляется за счет работодателя, что подтверждается соответствующими документами.

Иностранные граждане пользуются правом свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

В нашей организации иностранные граждане работают по несколько лет. Мы с уважением относимся к таким сотрудникам.

Принимая во внимание Ваше письмо организация будет способствовать улучшению быта и условий труда иностранных граждан.

С уважением,
Генеральный директор
ООО «СУ-45»



Б.М. Леленко

350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299
Tel: 212-290-4700
Fax: 212-736-1300 ; 917-591-3452



HRW.org

9 ноября 2012 г.

Амбарцумяну С.А.
Генеральному директору
ГК «МонАрх»
125284, г. Москва,
Ленинградский пр-т, д 31А, стр.1

**EUROPE AND CENTRAL ASIA
DIVISION**

Hugh Williamson, *Director*
Rachel Denber, *Deputy Director*
Benjamin Ward, *Deputy Director*
Veronika L. Szente Goldston, *Advocacy Director*
Anna Sevortian, *Director, Moscow Office*
Tanya Lokshina, *Deputy Director, Moscow Office*
Jane Buchanan, *Senior Researcher*
Giorgi Gogia, *Senior Researcher*
Emma Sinclair-Webb, *Senior Researcher*
Judith Sunderland, *Senior Researcher*
Lydia Gall, *Researcher*
Yulia Gorbunova, *Researcher*
Mihra Rittmann, *Researcher*
Steve Swerdlow, *Researcher*
Eva Cosse, *Research Assistant*
Viktoriya Kim, *Coordinator*
Erica Lally, *Senior Associate*
Marina Pravidic, *Senior Associate*

ADVISORY COMMITTEE

Catherine Zennström, *Chair*
Jean Paul Marthoz, *Co-chair*
Henri Barkey
Gerhart Baum
Rudolf Bindig
Alexander Cooley
Stephen Del Rosso
Felice Gaer
Michael Gellert
William Gerrity
Miklós Haraszti
Alice H. Henkin
Jeri Laber
Walter Link
Masha Lipman
Helena Luczywo
Jane Olson
László Jakab Orsós
Arjan Overwater
Can Paker
Colette Shulman
Leon Sigal
Malcolm Smith
George Soros
Mark von Hagen
Joanna Weschler

HUMAN RIGHTS WATCH

Kenneth Roth, *Executive Director*
Michele Alexander, *Deputy Executive Director,
Development and Global Initiatives*
Carroll Bogert, *Deputy Executive Director, External
Relations*
Jan Egeland, *Europe Director and Deputy Executive
Director*
Iain Levine, *Deputy Executive Director, Program*
Chuck Lustig, *Deputy Executive Director, Operations*

Walid Ayoub, *Information Technology Director*
Emma Daly, *Communications Director*
Barbara Guglielmo, *Finance and Administration
Director*
Peggy Hicks, *Global Advocacy Director*
Babatunde Olujobi, *Deputy Program Director*
Dinah PoKempner, *General Counsel*
Tom Porteous, *Deputy Program Director*
James Ross, *Legal & Policy Director*
Joe Saunders, *Deputy Program Director*
Frances Sinha, *Human Resources Director*
James F. Hoge, Jr., *Chair*

Уважаемый г-н Амбарцумян,

Я обращаюсь к Вам с тем, чтобы начать диалог с группой компаний «МонАрх» по вопросам защиты трудовых мигрантов и, в частности, поделиться нашей озабоченностью касательно нарушений прав рабочих в преддверии зимних Олимпийских и Паралимпийских игр 2014 года в г. Сочи, в России. В настоящее время Хьюман Райтс Вотч работает над докладом по данной теме. Наши исследования на настоящий момент затрагивают, в частности, вопросы обращения с трудовыми мигрантами, занятыми на строительстве комплексов зданий и сооружений для размещения представителей средств массовой информации на XXII Олимпийских и XI Паралимпийских зимних играх 2014 года с уровнем сервисного обслуживания 3 звезды, являющихся частью Главного Медиацентра, места проведения Олимпийской программы, подрядчиком строительства которых, насколько нам известно, является «МонАрх».

Мы хотели бы узнать, какие шаги были уже предприняты группой компаний «МонАрх» и какие шаги планируется предпринять в отношении соблюдения прав рабочих, занятых в проектах компании в Сочи, принимая во внимание широко признанный принцип ответственности бизнеса за уважение прав человека, в том числе трудовых прав. Мы не смогли найти никакой общедоступной информации касательно того, признает ли «МонАрх» свою прямую ответственность в области прав человека и приняты ли компанией какие-либо правила и процедуры по данному вопросу.

Хьюман Райтс Вотч является независимой международной неправительственной организацией, занимающейся мониторингом ситуации прав человека более чем в 90 странах мира. С 2008 г. мы проводим мониторинг в области прав человека трудовых мигрантов в России. Наш доклад «Эксплуатация трудовых мигрантов в российском строительном секторе», опубликованный в 2009 г.,

документирует широко распространенные нарушения прав трудовых мигрантов, работающих в российском строительном секторе.

Мы призывали к реформе государственной политики и практики, делающих возможным нарушение прав рабочих в России, а также обращались к представителям частного сектора с тем, чтобы они защищали и уважали права работников.

Наше текущее исследование сфокусировано на условиях труда рабочих, работающих на строительных объектах в Сочи, в том числе на олимпийских объектах, объектах инфраструктуры и смежных проектах. Хьюман Райтс Вотч обнаружила, что рабочие на этих объектах сталкиваются с рядом нарушений, в том числе: невыплатой заработной платы или значительной задержкой выплаты заработной платы; незаконным снижением заработной платы; удержанием документов удостоверяющих личность, таких как паспорта и разрешения на работу; непредоставлением трудовых договоров или несоблюдением условий договора; чрезмерными часами работы без оплаты за переработку; малым количеством выходных и отсутствием оплачиваемых выходных; перенаселенным жильем, предоставляемым работодателем и недостаточным питанием, предоставляемым работодателем.

Мы хотим поставить Вас в известность о том, что в 2012 году мы проинтервьюировали троих трудовых мигрантов, работающих на стройках, в том числе одного прораба, которые сказали, что они работали на компанию «МонАрх», являющуюся подрядчиком строительства комплексов зданий и сооружений для размещения представителей средств массовой информации на XXII Олимпийских и XI Паралимпийских играх с уровнем сервисного обслуживания 3 звезды, и заявили, что их права не соблюдались. Мы интервьюировали этих рабочих по отдельности и в приватной обстановке. Рабочие были частью группы из восьми человек, которая приехала совместно для работы на стройке, полагаясь на обещания посредника, которого они встретили в Украине.

Невыплата обещанной заработной платы

Рабочие, проинтервьюированные Хьюман Райтс Вотч, сказали, что за все время их работы на стройке они не получали заработную плату. Один из рабочих проработал несколько недель, после чего ушел. Другой рабочий проработал почти два месяца и, на момент последнего интервью Хьюман Райтс Вотч, заработной платы не получил. Российское законодательство устанавливает размер минимальной оплаты труда и требует выплаты заработной платы как минимум дважды в месяц.

Непредоставление письменного трудового договора

Рабочие заявили, что, с момента начала и на протяжении их работы на объекте, «МонАрх» не предоставила им письменных трудовых договоров. Согласно

российскому трудовому законодательству, трудовые отношения возникают между работодателем и работником на основании письменного трудового договора, заключаемого ими в соответствии с положениями Трудового кодекса. Трудовой кодекс подробно описывает, какая информация должна содержаться в трудовом договоре и указывает, что договор должен быть подписан в двух экземплярах, по одному для каждой стороны.

Конфискация паспортов

Когда рабочие прибыли в Сочи, «МонАрх» конфисковала их паспорта. Работодатель не предоставил разрешений на работу, как того требует российское законодательство. Рабочим были выданы только пропуска разрешающие вход на стройку. Согласно российскому законодательству, удержание работодателем документов удостоверяющих личность является незаконным. Рабочие смогли получить свои паспорта только после того как ушли, не получив никакой оплаты за несколько недель работы.

Отсутствие оборудования для обеспечения безопасности

Рабочим были выданы каски, но больше никакого оборудования обеспечивающего личную безопасность, такого как форменная одежда, ботинки или рукавицы выдано не было. Согласно российскому законодательству, работодатель обязан предоставлять работникам, работающим в опасных условиях, специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

Мошенничество при найме

Рабочие рассказали Хьюман Райтс Вотч, что «МонАрх» не исполнила ни одно из обещаний, данных им посредником перед тем как они согласились отправиться в Сочи на работу. Рабочим обещали регулярную оплату до 4 тысяч рублей в день, письменные трудовые договоры и разрешения на работу. Рабочим также была обещана работа по внутренней отделке помещений, опыт и навыки выполнения которой у них были. Однако по прибытии, им предложили только работу чернорабочих, с меньшей оплатой.

Мы контактировали «Олимпстрой», ОАО «Центр передачи технологий строительного комплекса Краснодарского края «Омега», ответственного исполнителя по проекту строительства Главного Медиацентра, и ОАО «КубаньСтройИнвест», генерального подрядчика строительства комплексов зданий и сооружений для размещения представителей средств массовой информации на XXII Олимпийских и XI Паралимпийских играх с уровнем сервисного обслуживания 3 звезды, по отдельности по этим вопросам.

Мы будем рады узнать точку зрения «МонАрх» касательно условий труда трудовых мигрантов в Сочи и будем признательны за ответы на следующие вопросы, относительно того, какие меры предпринимает «МонАрх» в целях

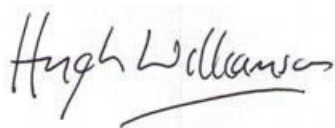
соблюдения трудовых прав. Мы будем также признательны за любую другую дополнительную информацию, которую Вы пожелаете предоставить.

- Имеются ли у «МонАрх» правила и процедуры по вопросам соблюдения прав рабочих и других прав человека, в том числе процедуры реагирования на такие нарушения трудового права как вышеупомянутые. Каким образом «МонАрх» применяет эти правила и процедуры?
- Занимается ли «МонАрх» мониторингом обращения с работниками на своих объектах, в том числе в Сочи. Если да, то каким образом?
- Доходила ли уже до вашего сведения информация о проблемах связанных с работой «МонАрх» в Сочи, схожих с теми, что описаны выше? Если да, то какие ответные действия были предприняты? Если нет, то какие бы действия Вы предприняли?
- Как «МонАрх» прокомментирует заявления о вышеупомянутых нарушениях прав рабочих?

Мы будем признательны за Ваш ответ в ближайшее удобное для Вас время, с тем чтобы отразить позицию «МонАрх» по этим важным вопросам в нашей работе касательно проблем, с которыми сталкиваются в Сочи трудовые мигранты, занятые в строительном секторе. Для того чтобы Ваша позиция была отражена в нашем докладе, мы просим предоставить письменный ответ до 10 декабря, 2012 г. Заранее благодарим за внимание к данной проблеме.

Вы можете связаться с нашим Московским офисом по телефону +7 (495) 621 46 97 либо написать по электронной почте исследователям Джейн Бьюкенен buchanaj@hrw.org и Юлии Горбуновой gorbuny@hrw.org.

С уважением,



Хью Уильямсон

премирования. Форма и содержание трудового договора унифицирована во всей Группе Компаний;

7. Заработная плата выплачивается в соответствии с действующим законодательством РФ, путем перечисления на расчетные счета работников, открытые в ведущем государственном банке;
8. Группа Компаний МонАрх принимает все необходимые меры для защиты жизни и здоровья сотрудников;
9. Руководство Группы Компаний МонАрх уважительно относится к обычаям и традициям многонационального состава сотрудников;
10. Все сотрудники обеспечены форменной одеждой, средствами индивидуальной защиты, горячим питанием и проживанием.
11. Мы принимаем все возможные меры по обеспечению соблюдения прав работников, но не можем нести ответственность за другие организации.

Мы готовы к открытому диалогу по всем вопросам и, при необходимости, готовы дать комментарии по работе нашей компании в Сочи и Москве.

С уважением,

Генеральный директор
ГК «МонАрх»



С.А. Амбарцумян