



Александр Чакински

Топ-менеджеры и коррупция: анализ судебных споров

Евгений Берлин

Сколько же «вешать» в граммах?

Юлия Дымова

«Ошибка новичка», увы, пока ещё бывает на практике

Марина Астаева

Почасовая оплата труда выгодна компании?

Светлана Локтева

Главное при «почасовке» — это процедура перевода или увольнения

Кира Ованесова

Почасовая оплата труда выгодна работодателям

Владимир Алистархов

Счета топ-менеджеров арестуют для спасения «их» банков

Наталья Пластинина

«Реестр тунеядцев»



Евгений Берлин



Юлия Дымова



Марина Астаева



Кира
Ованесова



Жанна
Тхайцухова



Наталья
Пластинина



Владимир
Алистархов

Оплата труда, а точнее её формы, стала важным вопросом.

Крупные компании ищут не только и не столько способы оптимизации налогов, а скорее формы, когда работники мотивированы и их не надо жёстко контролировать.

Сдельная и почасовая формы здесь весьма востребованы.

Но юристы видят и предупреждают компании о проблемных моментах в этом направлении.

Удачи!

Александр Гончаров

В соответствии со ст. 27 Закона РФ «О средствах массовой информации» каждый выпуск периодического печатного издания должен содержать знак информационной продукции в случаях, предусмотренных Федеральным законом от 29 декабря 2010 года № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

Но, согласно п. 3 «При производстве и распространении периодических печатных изданий», наши издания являются изданиями производственно-практического характера и поэтому допускаются без размещения знака информационной продукции.

Коррупция

Александр Чакински

Топ-менеджеры и коррупция: анализ судебных споров5

Увольнять коррумпированных топ-менеджеров «можно и нужно». Но здесь есть свои особенности, которые и будут рассмотрены далее...

Почасовая оплата труда



Евгений Берлин

Сколько же «вешать» в граммах?19



Юлия Дымова

«Ошибка новичка», увы, пока ещё бывает на практике27



Марина Астаева

Почасовая оплата труда выгодна компании? ...33



Светлана Локтева

Главное при «почасовке» — это процедура перевода или увольнения37



Жанна Тхайцухова

Почасовая оплата труда41



Кира Ованесова

Почасовая оплата труда выгодна работодателям47

Материальная ответственность



Владимир Алистархов

Счета топ-менеджеров арестуют для спасения «их» банков52

Применительно к бизнесу санация — это проведение различных мероприятий по восстановлению платёжеспособности компании с целью избежать в ближайшем будущем наступления банкротства...

Беременность



Екатерина Новикова

Беременность и роды: споры с работодателем ..63

На что следует обратить внимание женщине, возможно, ещё до беременности, при трудоустройстве на работу, как получить от работодателя всё, что положено по закону, как расстаться с начальником «мирно», и как организации правильно проводить будущую маму в долгий отпуск, рассмотрим в данной статье...

Труд и налоги



Наталья Пластинина

«Реестр тунеядцев»75

В России создадут «реестр тунеядцев» для сбора налогов с их имущества. Кто и как это будет администрировать?

Увольнение



Светлана Малютина

Увольнение иностранных топов-экспатов: анализ новых судов за 2017 год91

Во всём мире привлечение высококлассных специалистов из-за рубежа — практика распространённая. Чтобы профессионал сделал выбор в пользу того или иного государства, используются различные бонусы, компенсации, льготы...

Здоровье персонала



Артём Касьянов

Я много общаюсь с HRD и спрашиваю у них, почему они не уделяют внимания проблеме курения персонала99

Здоровье сотрудников — не модный тренд, а суровая необходимость и один из важных показателей эффективности бизнеса. Успешные руководители давно усвоили: понятия «здоровый сотрудник» и «продуктивный сотрудник» равнозначны. Иными словами, от здоровья персонала зависит успех всего бизнеса. Ни один уважающий себя HR-бренд не обходит стороной вопросы здорового образа жизни...

Выпускающий редактор: Т. Ковалева
Главный редактор: А. Гончаров
Редакционная коллегия:
В. В. Алистархов, А. Бехметьев, О. Москалева,
Н. Пластинина, А. Сорокин

Ведущие эксперты:
М. Пресняков, Н. Пластинина,
А. Метелева, А. Герасимов, Л. Акатова,
А. Ковалев, А. Русин

Эксперты журнала:
Н. Александрова, В. Алистархов, К. Антонов,
А. Архипов, Ю. Бекетова, О. Байдина,
А. Бирюкова, М. Бубнова, Е. Бобровская,
В. Бреднева, Е. Бутаева, Н. Быстрицкая,
Ю. Вахрушева, А. Гатауллина, Т. Горошко,
Е. Даньшин, Н. Демидов, А. Елисеева,
М. Кананян, А. Киселев, А. Криницын,
М. Кузина, В. Петров, Г. Погодина,
А. Маслова О. Москалева, С. Назарова,
Е. Носкова, О. Олейникова, Н. Пластинина,
С. Сергеева, Г. Ситников, С. Слесарев,
Р. Старов В. Трофимова, Е. Туркина,
М. Уваева, Е. Фарафонтова, П. Хлебников,
Е. Чернышева, А. Юдина.

**Эксперты журнала
от юридических компаний:**
Н. Рясина, ООО «Доверенный Советник»,
К. Иванчин, ЗАО Юридическая компания
«ИНМАР», **О. Дученко**, «Качкин и Партнеры»,
О. Баженов, «Корельский, Ишук, Астафьев и
партнеры», **С. Максимова**, «Клифф»,
И. Меньшикова, «ООО «1-й Консалт Центр»,
С. Одинцов, «Диалог права»

Дизайн-бюро: О. Корнилова
Верстка: О. Дегнер
Корректор: О. Трофимова
Главный бухгалтер: Н. Фомичева
Интернет-проект: П. Москвичев
Экспедиция: А. Митряков

**Подписные индексы
по объединенному каталогу:**
Роспечать: 47489 и 80995.
Урал-Пресс: 47489.
Вся пресса: 40610.
МАП: 99724 и 99586.

Регистрационное свидетельство:
№ 014834 от 22 мая 1996 г., выдано
Комитетом Российской Федерации
по печати.

Предыдущие номера журнала
«Трудовое право», а также «Управление
персоналом» и др. вы можете
посмотреть на сайте
www.top-personal.ru.

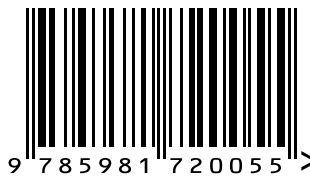
© «Трудовое право», 2017.

Издательство не несет ответственности
за ущерб, который может быть
нанесен в результате использования,
неиспользования или ненадлежащего
использования информации,
содержащейся в настоящем издании.
Издательство не несет ответственности
за содержание рекламных объявлений.

Адрес редакции:
117036, Москва, а/я 10.
E-mail: tp@top-personal.ru.
www.top-personal.ru.

Подписано в печать 23.10.2017.
Формат 60 x 90 1/8.
Печать офсетная. Бумага офс. № 1.
Печ. л. 15. Тираж 12 000.
Заказ № 62-31.
Отпечатано в полном соответствии
с качеством предоставленного
электронного оригинал-макета
в АО «ИПК «Чувашия»
428019, г. Чебоксары, пр. И.Яковлева, 13

ISBN 5-98172-005-5



Александр Чакински

Топ-менеджеры и коррупция: анализ судебных споров

Увольнять коррумпированных топ-менеджеров «можно и нужно». И не надо думать при этом, что «этот уже наворовался, а следующий будет воровать с удвоенной силой». Но здесь есть свои особенности, которые и будут рассмотрены далее.

*Как трудно заниматься выгодным делом,
не преследуя при этом собственной выгоды!*

Люк де Вовенарг

Руководство предприятием накладывает большую ответственность на его менеджеров. Но, занимая высокий и ответственный пост в крупной и успешной компании, иногда бывает трудно удержаться и не перепутать интересы предприятия и свои личные интересы, а общественный карман со своим. Особенно когда контрагенты фирмы делают тебе «предложение, от которого трудно отказаться», подкреплённое весомым денежным эквивалентом. Недаром слово «коррупция» произошло от латинского слова *corruptio* — «подкуп, порча, растление, продажность, разложение».

ФОРМУЛИРОВКА УВОЛЬНЕНИЯ ТОП-МЕНЕДЖЕРА ЗА КОРРУПЦИЮ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ОТСУТСТВУЕТ

Прежде всего, парадокс, но топ-менеджера напрямую можно наказать за коррупцию... в уголовном, но не в дисциплинарном порядке. В Уголовном кодексе РФ есть статьи, предусматривающие уголовную ответственность, например, за коммерческий подкуп и посредничество в коммерческом подкупе. В качестве субъектов преступления выделяются лица, которые выполняют управленческие функции.

В свою очередь, ст. 81 Трудового кодекса РФ расторжения трудового договора по инициативе работодателя непосредственно за коррупцию не предусматривает. Исключением является случай, когда глава предприятия осуждён по соответствующей статье УК РФ и ему назначено наказание, связанное с арестом, лишением свободы или лишением права занимать руководящие должности. *В этом случае трудовой договор прекращается*

по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу — ч. 4 ст. 83 ТК РФ).

В остальных случаях руководителей организации по «коррупциогенным» факторам, предполагающим получение ими в ходе трудовой деятельности личной выгоды в ущерб предприятию, возможно уволить в случаях:

**ПАРАДОКС, НО ТОП-МЕНЕДЖЕРА НАПРЯМУЮ
МОЖНО НАКАЗАТЬ ЗА КОРРУПЦИЮ...
В УГОЛОВНОМ, НО НЕ В ДИСЦИПЛИНАРНОМ
ПОРЯДКЕ**

— принятия необоснованного решения, повлёкшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ст. 81 ТК РФ);

— однократного грубого нарушения своих трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81 ТК РФ);

— совершения виновных действий при обслуживании денежных или товарных ценностей, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ст. 81 ТК РФ).

Отметим, что в последнем случае дисциплинарную ответственность несут не только руководители, но и рядовые работники.

Далее рассмотрим подробнее особенности увольнения руководящих работников в этих случаях. Общим для них является то, что **доказывать наступление соответствующих обстоятельств должен именно работодатель. Он должен также соблюдать порядок увольнения, определённый соответствующими положениями ТК РФ.**

УВОЛЬНЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ В СВЯЗИ С СОВЕРШЕНИЕМ ВИНОВНЫХ ДЕЙСТВИЙ ПРИ ОБСЛУЖИВАНИИ ТОВАРНЫХ ИЛИ МАТЕРИАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ (УТРАТОЙ ДОВЕРИЯ)

В п. 45 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее — Постановление) исчерпывающим образом определены условия увольнения в связи с утратой доверия, связанного с обслуживанием товарных и материальных ценностей. Во-первых, **руководитель должен быть непосредственно связан с обслуживанием товарных и материальных ценностей. Во-вторых, им должны быть совершены виновные действия, которые дают работодателю основание для утраты к нему доверия.** При этом коррупционные действия топ-менеджера, установленные в определённом законом порядке, не обязательно должны быть связаны с трудовой деятельностью.

Р. работал в акционерном коммерческом банке «***» в должности управляющего Волжского филиала. Приказом № 44-к от 22 июня 2009 г. он был уволен с работы по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Поводом к его увольнению явилось то, что он был привлечён в качестве обвиняемого по уголовному делу в совершении «коррупционного» преступления.

Не согласившись с законностью увольнения, Р. обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Суд первой инстанции отказал ему в иске.

В кассационной инстанции судебная коллегия не нашла оснований к отмене решения суда, постановленного в соответствии с фактическими обстоятельствами дела и требованиями закона.

Постановлением СЧ ГСУ при ГУВД по Волгоградской области от 13 апреля 2009 г. Р. был привлечён в качестве обвиняемого в совершении преступления, предусмотренного пп. «а» и «б» ч. 2 ст. 172 УК РФ.

Факт совершения истцом виновных действий, связанных с незаконным осуществлением банковской деятельности, подтверждается протоколом заседания Совета директоров АКБ «***» № 03\09 от 15 мая 2009 г., на основании которого Правлению Банка рекомендовано уволить управляющего Р. на основании п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

В ходе допроса в качестве обвиняемого Р. вину в предъявленном ему обвинении в совершении противоправных действий при исполнении трудовых обязанностей признал.

**КОРРУПЦИОННЫЕ ДЕЙСТВИЯ ТОП-МЕНЕДЖЕРА,
УСТАНОВЛЕННЫЕ В ОПРЕДЕЛЁННОМ ЗАКОНОМ
ПОРЯДКЕ, НЕ ОБЯЗАТЕЛЬНО ДОЛЖНЫ БЫТЬ
СВЯЗАНЫ С ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ**

Из материалов дела усматривается, что работодателем с истцом был заключён трудовой договор № 73 от 01 июня 2006 г., в соответствии с условиями которого на Р. была возложена обязанность, связанная с полной материальной ответственностью по обслуживанию материальных ценностей.

Согласно Положению о филиале «***» Акционерного коммерческого банка «***» (ОАО) на управляющего, как руководителя филиала, возложены обязанности по обеспечению сохранности денежных средств и ценностей, вверенных филиалу.

Доводы в жалобе о незаконном увольнении истца с работы в связи с отсутствием вступившего в законную силу приговора суда о признании Р. виновным в совершении преступления, а также о том, что судом необоснованно положен в основу доказательства вины истца протокол допроса

в качестве обвиняемого, убедительными к отмене решения суда не являются, так как для увольнения работника на основании п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ необходимо наличие факта совершения работником виновных действий, дающего основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя, который судом был установлен (Кассационное определение Волгоградского областного суда от 05.08.2010 по делу № 33-8314/2010).

Таким образом, судом доказана и связь руководителя с обслуживанием материальных ценностей, и его вина в совершении коррупционных, по всей видимости, действий, связанных с утратой доверия.

В соответствии с п. 47 Постановления при увольнении топ-менеджера в рассматриваемом случае **должен быть соблюден порядок наложения дисциплинарных взысканий.**

В Постановлении Президиума Алтайского краевого суда от 17.03.2015 по делу № 44Г-16/2015 указывается, что вина работника должна быть установлена и основана исключительно на конкретных фактах совершения виновных действий. Работодатель должен доказать факт совершения работником неправомερных действий **и подтвердить это документально.** В то же время суды первой и апелляционной инстанции, разрешая заявленные истцом требования о признании увольнения незаконным и устанавливая вину истца в неподтверждении расходов соответствующими документами и невозврате денег в кассу предприятия, не вынесли на обсуждение сторон вопрос об определении в ООО «***» сроков сдачи авансовых отчётов лицами, взявшими в под отчёт денежные суммы, в связи с чем *указание на совершения действий, которые, по мнению работодателя, явились нарушением трудовой дисциплины, носит преждевременный характер.*

УВОЛЬНЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ ЗА ПРИНЯТИЕ НЕОБОСНОВАННЫХ РЕШЕНИЙ

Анализируя п. 48 Постановления, можно сделать вывод о том, что увольнение топ-менеджера по данному основанию возможно при сочетании

следующих трёх факторов: **непосредственно принятия необоснованного решения, наступивших неблагоприятных последствий и, наконец, причинной связи между первыми двумя факторами.**

Судебная практика здесь складывается довольно противоречивая. Так, например, в Апелляционном определении Московского городского суда от 14.11.2013 по делу № 11-32389 указывается, что *деятельность коммерческих организаций связана с определёнными финансовыми и хозяйственными рисками*, при этом неэффективное руководство обществом или негативная оценка работы руководителя организации собственником имущества сами по себе не являются основанием для применения к руководителю положений п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, поскольку такие обстоятельства не свидетельствуют о принятии руководителем организации конкретного решения, повлёкшего указанные в данной норме последствия.

С другой стороны, в судебной практике «путёвку в жизнь» получает позиция, в соответствии с которой деятельность любого главы организации оценивается с точки зрения уровня компетенции, соответствующего занимаемой им должности. **Заведомая же некомпетентность, приводящая к принятию им необоснованных решений, свидетельствует о наличии у него личной заинтересованности и, следовательно, коррупциогенных факторов.**

Рассмотрим характерный пример.

Т.И.А. обратился в суд с иском о восстановлении на работе в должности руководителя филиала Банка «***» в г. Красноярске.

Решением Советского районного суда г. Красноярска от 1 октября 2007 г. Т.И.А. в удовлетворении исковых требований к Банку «***» (закрытое акционерное общество) было отказано.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 24 декабря 2007 г. данное решение было отменено с направлением дела на новое рассмотрение в тот же суд.

Решением Советского районного суда г. Красноярск от 26 марта 2008 г. исковые требования Т.И.А. были удовлетворены.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 26 мая 2008 г. решение Советского районного суда г. Красноярск от 26 марта 2008 г. было оставлено без изменения.

**КРЕДИТНЫЕ ДОГОВОРЫ ПОДПИСАНЫ Т.И.А.
В НАРУШЕНИЕ УСТАНОВЛЕННОГО ВНУТРЕННИМИ
ДОКУМЕНТАМИ БАНКА ПОРЯДКА БЕЗ
ВСЕСТОРОННЕЙ ПРОВЕРКИ И ИЗУЧЕНИЯ
ПОЛНОГО ПАКЕТА ДОКУМЕНТОВ**

Принимая данные решения, суды, как отмечалось выше, исходили из возможных рисков в деятельности банка.

В надзорной жалобе Банк «***» (закрытое акционерное общество), ссылаясь на несоответствие выводов судебных инстанций фактическим обстоятельствам дела, неправильное применение норм материального и процессуального права, просил об отмене состоявшихся по делу судебных постановлений.

Проверив материалы дела, обсудив доводы надзорной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ нашла, что имеются основания, предусмотренные законом, для отмены обжалованных заявителем судебных постановлений.

Выводы судебных инстанций об удовлетворении иска нельзя признать правильными по следующим основаниям.

Приказом Председателя правления Банка «***» Т.И.А. был уволен на основании служебной записки, составленной по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности филиала. В служебной записке руководитель службы внутреннего контроля сообщал администрации банка, что проверке были подвергнуты вопросы организации кредитной работы.

В результате проверки выявлены нарушения требований законодательства, надзорных органов и внутрибанковских нормативных документов, которые явились следствием отсутствия контроля со стороны руководства филиала Т.И.А. за деятельностью подразделений филиала и подчинённых сотрудников и принятия ими необоснованных решений, что привело к финансовым потерям для банка, выразившимся в формировании просроченной задолженности.

Из служебной записки и приложенного к ней акта проверки следует, что Т.И.А. были приняты необоснованные решения о выдаче кредитов Н.О.П., Ж.А.В., Ч.Н.С., Ч.Т.В., Р.Е.Ю. На получателей кредитов были возбуждены уголовные дела, связанные с незаконным получением этих кредитов, что подтверждено материалами Главного следственного управления при ГУВД Красноярского края.

Из материалов дела видно, что истцу были предоставлены полномочия по заключению, изменению, прекращению кредитных договоров с физическими лицами, а также договоров, обеспечивающих их исполнение.

Вышеперечисленные кредитные договоры подписаны Т.И.А. в нарушение установленного внутренними документами банка порядка без всесторонней проверки и изучения полного пакета документов.

При заключении кредитных договоров Т.И.А. представлял банк, без его подписи денежные средства не могли быть перечислены заёмщикам, и именно он являлся лицом, принявшим решение о выдаче указанных кредитов и подписавшим кредитные договоры, которые привели к финансовым потерям для банка.

Таким образом, отсутствие надлежащего контроля со стороны Т.И.А. за деятельностью подчинённых ему подразделений и принятие необоснованных решений привело к финансовым потерям для банка, выразившимся в формировании просроченной задолженности, которая, в свою очередь, привела к существенному ухудшению кредитного портфеля банка, являющегося его основным имуществом.

**УПРАВЛЯЮЩИМ ФИЛИАЛОМ БЫЛИ
ПРИНЯТЫ ЗАВЕДОМО НЕКОМПЕТЕНТНЫЕ
РЕШЕНИЯ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ КРЕДИТОВ
К ВЫГОДЕ ИХ ПОЛУЧАТЕЛЕЙ**

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ определила: отменить определение судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 24 декабря 2007 г., решение Советского районного суда г. Красноярска от 26 марта 2008 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 26 мая 2008 г. Оставить в силе решение Советского районного суда г. Красноярска от 1 октября 2007 г. (Определение Верховного Суда РФ от 04.06.2009 № 53-В09-4).

Таким образом, в данном случае *управляющим филиалом были приняты заведомо некомпетентные решения о предоставлении кредитов к выгоде их получателей, причём представляется, что он был в этом заинтересован, а соответствующая информация заведомо не была им проанализирована. В итоге банк получил убыток. Все эти юридические факты и были приняты во внимание Верховным Судом РФ.*

УВОЛЬНЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ В СВЯЗИ С ОДНОКРАТНЫМ ГРУБЫМ НАРУШЕНИЕМ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

Пункт 49 Постановления указывает, что «являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учётом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе. В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь... причинение имущественного ущерба организации».

Судебная практика выявила отдельные признаки грубого нарушения трудовых обязанностей с коррупционной составляющей. К таким, в частности, относится **осуществление топ-менеджерами незаконной коммерческой деятельности с использованием имущества организации. Если при осуществлении такой деятельности руководитель использует своё служебное положение и нарушает свои должностные обязанности, это может стать основанием для увольнения** (Определение Московского областного суда от 20.05.2010 по делу № 33-9730).

ПРАВИЛЬНО УВОЛЬНЯЕМ КОРРУМПИРОВАННОГО ГЛАВУ ФИРМЫ — АЛГОРИТМ ДЕЙСТВИЙ

Как же всё-таки правильно уволить «нечистого на руку» руководителя?

Прежде всего определимся, кто именно обладает правом привлекать топ-менеджера к дисциплинарной ответственности. В соответствии с ч. 6 ст. 20 ТК РФ права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами, иными лицами, уполномоченными на это в соответствии с законом и иными нормативными правовыми актами,

в том числе муниципальными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Значит, в рассматриваемом случае работодателем, который имеет право привлекать руководителя к ответственности за коррупцию, *может являться, например, совет директоров, общее собрание акционеров (участников) и т. д.*

РАБОТОДАТЕЛЕМ, КОТОРЫЙ ИМЕЕТ ПРАВО ПРИВЛЕКАТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ К ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА КОРРУПЦИЮ, МОЖЕТ ЯВЛЯТЬСЯ, НАПРИМЕР, СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ, ОБЩЕЕ СОБРАНИЕ АКЦИОНЕРОВ (УЧАСТНИКОВ) И Т. Д.

Для привлечения коррумпированного руководителя к ответственности необходимо **создать соответствующую комиссию, которая должна произвести проверку его деятельности**. Комиссия должна состоять как минимум из трёх человек. В неё должны входить компетентные и не за-

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:
TP@TOP-PERSONAL.RU**

**Электронный
документооборот
— это революция во
взаимодействии с
удалёнными работниками**



Юлия Комиссарова, адвокат, член коллегии адвокатов «Комиссаров и Партнеры»

... Даже если сотрудник работает удалённо, зачастую ему ничто не мешает приехать в офис организации — работодателя и оформить трудовые документы. При отсутствии такой возможности не стоит пренебрегать услугами почты...



Евгений Берлин

руководитель юридической компании «Берлин и партнеры», патентный поверенный

**Сколько же «вешать» в
граммах?**



Можно ли работодателю безопасно «проплыть между Сциллой и Харибдой», применяя ПОЧАСОВУЮ оплату труда длительное время? Что важно при этом?

Вообще, существуют две разновидности системы оплаты труда — сдельная и повременная. При сдельной оплате сумма оплаты труда зависит от конкретных результатов работы. При повременной — от времени, которое проработал сотрудник. Получается, что почасовая оплата труда является разновидностью повременной оплаты труда. Классическим видом этой оплаты является ежемесячный оклад, на котором работает большинство сотрудников. Повременная оплата труда может быть скомбинирована со сдельной — например тогда, когда выплата заработной платы зависит не только от количества проработанных часов, но и от выполнения в течение этих часов определённой нормы выработки. Иногда это сделать невозможно — например, невозможно нормировать труд преподаватели и поставить ему конкретные задачи в процессе обучения — или, во всяком случае, достаточно сложно. В этом случае используются чистая повременная и, как вариант, почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда может быть скомбинирована, например, с премиальной, то есть одна часть выплачивается за ставку за отработанное количество часов, а другая часть — в виде премии за достижение определённых показателей или за другие результаты работы. В связи с этим ограничения по использованию почасовой оплаты труда, в том числе и длительное время, отсутствуют. При применении этой системы несколько усложняется расчёт заработной платы. Все остальные параметры, в том числе и график работы, не меняются.

Здесь важно понимать, что почасовая оплата и график работы — это не связанные между собой вещи. На лиц, которые работают по системе почасовой оплаты, распространяются все требования законодательства, в том числе и продолжительность рабочей недели. То есть, если она уста-

новлена в размере 40 часов (ст. 91 ТК РФ), то это же требование распространяется на лиц, которые получают оплату в соответствии с почасовой системой оплаты труда. Нужно отметить, что в соответствии с ч. 1 ст. 91 ТК РФ работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником. Казалось бы, переход на почасовую оплату труда не должен сказаться на усложнении расчёта заработной платы, поскольку учитывать рабочее время работодатель обязан при любой системе оплаты.

Однако на практике очевидно, что на предприятиях малого и среднего бизнеса дело обстоит несколько иначе: фактический учёт рабочего времени не ведётся, и ведение почасовой оплаты действительно требует привлечения дополнительных сил и большей нагрузки и на бухгалтерию, и на кадровое подразделение, которое должно заниматься этой работой. В связи со ст. 57 ТК РФ обязательной статьёй трудового договора является условие оплаты труда работников, в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. Почасовая оплата труда должна быть зафиксирована в трудовом договоре. Если работник переводится с какой-то системы оплаты труда на почасовую, то между сторонами должно быть заключено дополнительное соглашение к трудовому договору. Опять же, если стороны договариваются, что почасовая система оплаты труда больше не применяется, они должны заключить дополнительное соглашение об этом и внести данные условия в трудовой договор.

Если у администрации возникает необходимость перевести работника на почасовую оплату труда без его согласия, то в данном случае необходимо руководствоваться ст. 74 ТК РФ — по причинам изменения организационных или технологических условий труда. Если сотрудник отказывается переходить на почасовую оплату, работодатель обязан предложить любую другую имеющуюся у него работу. И оформить это предложение в письменной форме не позднее чем за 20 дней. Данная работа предлагается в той же местности.



Вам приходилось защищать компании от исков работников, где затрагивались вопросы почасовых ставок, премий к ним? Как они завершились?

Часто встречаются дела, связанные с почасовой оплатой труда. И как правило, фабула дела такова: истец пытается доказать, что он работал на данном предприятии и имел договорённости по почасовой оплате его труда. Как правило, истцы проигрывают данные дела по той причине, что не могут доказать либо сам факт работы у данного работодателя, либо то обстоятельство, что между сторонами была согласована почасовая оплата или именно такая ставка, на которой настаивает истец. Так, например, в суде Санкт-Петербурга рассматривалось интересное дело, где водитель пытался доказать, что работал на определённом предприятии, и представил суду, во-первых, справку третьего лица о том, что машина, на которой он работал, ставилась на их стоянку и регулярно туда въезжала-уезжала. Во-вторых, представил путевой лист, доказывающий, что он работал на данной машине. В-третьих, представил платёжки, что на его банковскую карту перечислялись денежные средства директором того предприятия, на котором, как он утверждал, он работал. Однако суды сочли все эти доказательства неубедительными и посчитали, что само по себе нахождение машины на какой-либо стоянке факт работы не подтверждает. Также стало известно, что данная машина была оформлена не на предприятие, а на генерального директора как на физическое лицо. Соответственно, платежи от физического лица на банковскую карту также не подтверждают, что работа производилась в интересах предприятия. И тот факт, что между сторонами была согласована почасовая оплата труда (так же как и тот факт, что количество часов, которое затратил работник на эту работу), суд посчитал неподтверждённым. Таким образом, в иске было полностью отказано.

Также имеются случаи, когда трудовой договор между сторонами расторгается, но работник продолжает работать на том же предприятии в той же должности на условиях почасовой оплаты труда. В данном случае все истцы, как правило, не могут добиться положительного решения, поскольку

ку представленные ими доказательства суд считает недостаточными для того, чтобы убедиться в том, что истец действительно работал у данного работодателя.

Кроме того, имеются случаи, когда условия трудового договора по начислению заработной платы (как правило, не превышающей минимального размера оплаты труда в данном регионе) впоследствии меняются путём заключения устного соглашения, и работнику начинает выплачиваться

ТАКСИСТУ УДАЛОСЬ ДОКАЗАТЬ, ЧТО ТАК НАЗЫВАЕМОЕ ПОДГОТОВИТЕЛЬНОЕ ВРЕМЯ, КОТОРОЕ ОН НАХОДИЛСЯ НА ТЕРРИТОРИИ ТАКСОПАРКА ДО ВЫЕЗДА ИЗ НЕГО, А ИМЕННО ПО 23 МИНУТЫ В ДЕНЬ, — ЭТО ВРЕМЯ ДОЛЖНО РАССЧИТЫВАТЬСЯ В РАСЧЁТ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ

фактически заработная плата в конверте на условиях почасовой оплаты труда. Есть несколько дел, когда истцы пытались взыскать разницу в зарплате между фактически выплаченной заработной платой и реально согласованной при найме. Но и в этом случае истцы терпели поражение, потому что суды не находили объективного доказательства того, что между сторонами была достигнута такая договорённость.

Также есть дела о переработках, которые возникают при почасовой оплате труда, когда работник фактически работает больше времени, чем это указано в таблице рабочего времени, так как табель рабочего времени ведётся работодателем в одностороннем порядке. Мне известны дела,

где истцы пытались доказать переработку, в том числе работу в ночное время, в выходные и праздничные дни. Заканчивались все дела для истцов неудачно: доказать факт данной работы им не удавалось. В то же время есть другие дела, когда удавалось доказать данный факт путём привлечения свидетелей, ранее работавших на данном предприятии и имевших соответствующие документы, подтверждающие работу человека на компанию. И с их помощью удавалось доказать и переработки, и, в том числе, определённую ставку почасовой оплаты, которая применялась для расчёта среднего заработка.

Было ещё одно интересное дело по поводу того, какие часы включать в оплачиваемые при расчёте заработка. Например, таксисту удалось доказать, что так называемое подготовительное время, которое он находился на территории таксопарка до выезда из него, а именно по 23 минуты в день, — это время должно рассчитываться в расчёт почасовой оплаты. И суд взыскал разницу за достаточно длительное время в пользу работника.



Какие ошибки «популярны» в трудовых договорах с применением «почасовки»?

Основная ошибка — это неправильное закрепление системы заработной платы в трудовом договоре. Ошибка в самой системе — указание на то, что она является премиально-сдельной, или неправильное указание почасовой ставки, тарифной ставки. Любые огрехи, которые помогут в будущем работнику, склонному к выяснениям отношений, заставить работодателя через суд пересчитать полученную им заработную плату.

Ещё одна ошибка — это незакрепление в трудовом договоре условий оплаты труда, если они впоследствии изменились. Например, изменилась тарифная ставка, изменился сам порядок расчётов, или были исключены премиальные выплаты и т. д. Таким образом, любое несоответствие оговорённой в договоре оплаты труда фактической договорённости между

сторонами может иметь для работодателя как положительные стороны, то есть возможность отстоять свою позицию в суде, так и отрицательные, если данные изменения произошли в пользу работодателя, но не были внесены в трудовой договор.

Можно сказать ещё об одной классической ошибке при заключении трудового договора — как с почасовой оплатой труда, так и при других системах оплаты труда. А именно — вместо трудового договора заключается гражданско-правовой договор (подряда, поручения или на оказание услуг) с целью оптимизации налогообложения и лишения работника гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством.

Надо сказать, что данная схема уже достаточно давно не приносит результатов. И суды, и контролирующие органы обнаруживают в гражданско-правовом договоре признаки трудового договора: подчинение работника правилам внутреннего распорядка, длительный, постоянный характер взаимоотношений, исполнение определённой трудовой функции. По этим признакам суды признают гражданско-правовой договор трудовым с привлечением работодателя к соответствующей ответственности и наложением на него соответствующих обязанностей, вытекающих из трудового законодательства.



Когда почасовую оплату Вы не рекомендуете применять, даже если очень хочется?

Почасовая оплата труда не рекомендована в том случае, когда от работника требуется конкретный результат, который можно описать и нормировать. В этом случае почасовая оплата труда лишает работника стимула для активной работы, приводит к тому, что он просто отработывает время, получая заработную плату. И в этом случае применение почасовой оплаты является экономически неэффективным. Вообще, почасовая оплата применяется тогда, когда работа не является постоянной или невозможно заранее определить количество времени, которое работник должен за-

тратить на ту или иную работу. Но при этом надо понимать, что в любом случае норма рабочего времени остаётся неизменной, а именно 40 часов в неделю.



Как работник может легально войти в штат при почасовой оплате?

Проблем, связанных с тем, чтобы находящийся в штате предприятия работник легально перешёл на систему почасовой оплаты, не имеется. И данное условие вполне легально включается в трудовой договор. И какой-либо разницы между работой по почасовой оплате или по месячному окладу нет.

При работе по системе почасовой оплаты имеется нюанс, связанный с необходимостью оплаты выходных и праздничных дней. Так, например, если работник работает по системе месячной заработной платы, месячного оклада, данная проблема отсутствует и месячный оклад выплачивается вне зависимости от того, сколько выходных и праздничных дней в данном месяце. По ч. 3 ст. 112 ТК РФ работникам (за исключением тех, которые получают оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение, размер и порядок выплаты которого определяется коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом данной организации с учётом мнения выбранного профсоюзного органа. Таким образом, при почасовой

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:
TP@TOP-PERSONAL.RU**

Закройте все «щели», куда могут спрятаться ленивые и «умные» удалённые работники



Александр Коркин, канд. юрид. наук, руководитель группы практики трудового и миграционного права компании Pereliaev Group (Санкт-Петербург)

... нужно чётко прописывать обязанности удалённых сотрудников. Например: быть доступным, в определённый срок отвечать на письма, регулярно читать почту, отправлять отчёты по запросу. Если не учесть эти моменты в документах, потом возникнут проблемы — сотрудник перестаёт быть доступным: он вроде как работает, а на самом деле занимается своими делами...



Юлия Дымова

юрист, г. Тверь

«Ошибка новичка», увы, пока ещё бывает на практике

Разъездной характер работы, например помощника руководителя, усложняет процесс подсчёта отработанных часов.



Можно ли работодателю безопасно «проплыть между Сциллой и Харибдой», применяя ПОЧАСОВУЮ оплату труда длительное время? Что важно при этом?

Нормы действующего законодательства Российской Федерации не запрещают применять почасовую оплату труда длительное время: законодатель понимает, что в некоторых случаях работодателю гораздо удобнее ввести именно почасовую оплату труда. Такая форма оплаты труда чаще всего вводится для обслуживающего персонала, внутренних и внешних совместителей, сотрудников с гибким графиком или руководящего состава компании.

При введении в компании почасовой оплаты труда важно скрупулезно вести учёт рабочего времени сотрудников, а также быть готовым к нестандартным ситуациям. Например, помнить о выполнении норм труда. Так, если в компании на одной должности трудятся два сотрудника с почасовой оплатой труда, однако для одного установлено полное рабочее время, а для другого — сокращённое, то и зарплата им должна быть выплачена одинаковая. Неотработанные вторым сотрудником часы (так как для него установлено сокращённое рабочее время) необходимо оплатить по стандартной часовой ставке в соответствии с п. 1 Порядка, утверждённого Приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 № 588н.



Вам приходилось защищать компании от исков работников, где затрагивались вопросы почасовых ставок, премий к ним? Как они завершились?

Да, был примечательный случай, когда работодатель изменил систему оплаты труда, а работник посчитал её несправедливой и обратился в суд. При приёме на работу сотруднику была установлена повременно-премиальная система оплаты труда. Однако вскоре в рамках холдинга произошла реорганизация, у этого конкретного работника поменялся работодатель. И

вследствие изменений организационных и технологических условий труда работодатель ввёл для работников определённых профессий сдельно-прогрессивную систему оплаты труда с почасовыми ставками. Работника надлежащим образом уведомили об изменении существенных условий трудового договора, в уведомлении же указали, что при несогласии работать в новых условиях он может быть уволен в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**ВОПРОС ПРИ ВВЕДЕНИИ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ
ЛИШЬ ОДИН: СПРАВЯТСЯ ЛИ КАДРОВИКИ С
ТАКОЙ РАБОТОЙ?**

Однако работник обратился в суд и потребовал признать незаконным и отменить: уведомление об изменении условий трудового договора, само изменение сторонами условий трудового договора, а также приказы организации об утверждении новой системы оплаты труда и почасовых ставок, также требуя компенсации морального вреда за нарушение трудовых прав. Это дело интересно тем, что истец руководствовался не нормами действующего законодательства, а исключительно собственными представлениями о справедливости. Естественно, суды двух инстанций встали на сторону работодателя. Прежде всего, трудовые права работники не могли быть нарушены, так как «новая система оплаты труда работодателем к истцу не применялась, то есть на момент вынесения решения суда факт нарушения трудовых прав истца не имел места, в связи с чем оснований для удовлетворения исковых требований также не имелось», а признать незаконным уведомление об изменении существенных условий трудового договора и вовсе невозможно.



Какие ошибки «популярны» в трудовых договорах с применением «почасовки»?

При указании почасовой оплаты труда в трудовом договоре в целом очень сложно допустить ошибку, поскольку обычно это указание сводится к единственному предложению: «Работнику устанавливается почасовая оплата труда из расчёта <...> рублей в час», а далее уже можно расписать условия о всевозможных выплатах стимулирующего характера и случаях их применения.

Здесь важнее не допустить «ошибку новичка». Когда организации хочется, чтобы работа была выполнена, однако при этом не хочется предоставлять все предусмотренные трудовым законодательством права работнику, многие идут по пути составления договора возмездного указания услуг. Примеров тому масса, однако все они похожи как один: физические лица подписали с организацией договор оказания услуг, в котором была указана конкретная трудовая функция (а не разовое задание заказчика), возможность пролонгирования, а также почасовая тарифная ставка «исполнителей». При этом конечный результат оказания услуг не указан. В большинстве случаев суды смотрят также на контроль со стороны заказчика в подобных делах: если «заказчик» также контролировал личное «оказание услуг» «исполнителями» в определённое время, то сомнений быть не может — это не гражданско-правовые, а трудовые отношения (ст. 15 ТК РФ и ст. 779 ГК РФ).

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:
TP@TOP-PERSONAL.RU**

**Постановка задач,
формы отчётности,
критерии отказа или
приёма — это причины, по
которым работодатели
проигрывают суды с
удалёнными работниками**



*Олег Перов, частнопрактикующий юрист, канд.
юрид. наук*

**...А потом в суде начинают выяснять ситуацию
— и сотрудник говорит, что не знает, что это за
электронная почта, что она не его...**



Марина Астаева

руководитель, ведущий юрист ООО
«Правовой Консалтинг»

Почасовая оплата труда выгодна компании?



Можно ли работодателю безопасно «проплыть между Сциллой и Харибдой», применяя ПОЧАСОВУЮ оплату труда длительное время? Что важно при этом?

По данному вопросу нормы трудового права вполне конкретизированы, исключение составляет лишь то, что в законодательстве отсутствует понятие «минимальная почасовая оплата труда», поэтому работодателем применяется общая норма.

Соглашаясь на почасовую оплату труда, работник рискует больше работодателя. Сомневаюсь, что работодатель станет оплачивать больше, чем работник проработал, скорее наоборот. Поэтому важно и работодателю вести правильный подсчёт, и работнику — контролировать и фиксировать отработанное время. При возможных разногласиях это может пригодиться.

Вам приходилось защищать компании от исков работников, где затрагивались вопросы почасовых ставок, премий к ним? Как они завершились?

В судах рассматривается большое количество трудовых споров, в том числе и по учёту рабочего времени. Ко мне обращались и работодатель, которому кажется, что его работник «слишком наглый», требует денег, и работник, который чаще всего несправедливо остался без оплаты труда в том размере, который полагался.

Работодатель выигрывает эти судебные процессы лишь тогда, когда у работника нет доказательств, что в эти часы он работал. Чаще всего предприятие не выдаёт на руки работнику официального графика рабочего времени, так называемого табеля учёта рабочего времени, а если и выдают распечатки, туда вносят кучу изменений, которые приводят к путанице. Работник не может доказать в суде, что в конкретные часы он работал и то, что ему должны оплатить эти часы. Что касается премий, их вообще очень сложно «отстоять» в суде, так как многие работодатели премии надлежащим образом не «проводят» или они вообще не применяются при почасовой оплате.



Какие ошибки «популярны» в трудовых договорах с применением «почасовки»?

Я сталкивалась с такими случаями, что в трудовых договорах не пишут конкретные условия касательно режима труда, как правило, указывают следующую формулировку: «устанавливается почасовая оплата труда согласно графику учёта рабочего времени... Работнику устанавливается оплата, указанная в Положении об оплате труда». А это и есть основная ошибка: работник, подписывая «шаблонный» трудовой договор, потом лишается своих же законных прав на защиту. Работник начинает «искать правду» и изучать свой трудовой договор, Положение об оплате труда, таблицу учёта рабочего времени уже после нарушения со стороны работодателя. Но, как правило, к моменту судебного спора работодатель «рисует» то, что нужно именно ему.

Бывает и такое, что работодатель вообще не подписывает с работником трудовой договор, допуская к работе на производстве или предприятии, к примеру. В таких случаях работнику практически невозможно доказать свои рабочие правоотношения с работодателем, а тем более высчитать и доказать в суде рабочие часы.



Когда почасовую оплату Вы не рекомендуете применять, даже если очень хочется?

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:
TP@TOP-PERSONAL.RU**



Светлана Локтева

руководитель направления компенсации и льгот
компании «Рестрим»

Главное при «почасовке» — это процедура перевода или увольнения



Когда компании выгодна почасовая форма оплаты труда?

Если в компании проводятся работы, которые не могут быть сделаны в рамках нормальной продолжительности рабочего времени. Для таких работников в компании вводится суммированный учёт рабочего времени с почасовой оплатой. Такой режим рабочего времени позволит вести учёт переработок не по итогам дня или недели, а по итогам учётного периода.

При этом выгода будет заключаться в том, что отработанные сверх нормы часы при суммированном учёте рабочего времени могут быть компенсированы недоработанными часами в рамках одного учётного периода в сравнении с подённым учётом, когда отработанные сверх дневной нормы часы должны быть оплачены как сверхурочные.



Какие минусы при этом есть?

Это обязывает работодателя вести учёт в «другой системе измерения»:

1. Нужен чёткий подход в организации процесса работы специалистов на суммированном учёте рабочего времени. Как правило, этот процесс включает в себя формирование графиков работы специалистов на весь учётный период с распределением загрузки по учётному периоду. Загрузка в течение учётного периода должна быть рассчитана исходя из нормального количества рабочих часов в учётном периоде.

2. Необходимо грамотное ведение табелей учёта рабочего времени, а также строгий контроль:

- рабочего времени;
- отработанных часов в ночное время (если график работы специалиста предполагает работу в ночное время);
- режима отдыха;

— работы в выходные и праздничные дни.



Как Вы рекомендуете составлять трудовой договор? Что прописать в нём обязательно?

Требуется прописать в разделе об оплате труда формулировку: «Работодатель обязуется выплачивать Работнику ежемесячно заработную плату из расчёта почасовой ставки (указывается размер часовой ставки) при суммированном учёте рабочего времени».



Увольнение работника с почасовой оплатой — это проблема или нет? Как законно это делать?

Это не проблема при соблюдении процедуры. Процедура предполагает подсчёт фактически отработанного времени с начала учётного периода по день увольнения и выявление переработанных или недоработанных часов в соответствии с нормой. Данные часы подлежат оплате в соответствии с нормами закона. Количество переработанных или недоработанных часов и порядок их оплаты можно оформить отдельным приказом с ознакомлением работника.



Перевод штатного работника на почасовую оплату — как это сделать?

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:
TP@TOP-PERSONAL.RU**



Жанна Тхайцухова

*руководитель отдела по работе с персоналом
компании «ИНВИТРО-Сибирь»*

Почасовая оплата труда



В чем особенность почасовой формы оплаты труда и в каких случаях компании выгодно её применение?

Я поделюсь своим опытом применения данного вида оплаты труда на практике в различных компаниях. По сути, это та же повременная оплата труда, только по тарифной ставке с установленной стоимостью за час. Мы применяли такую практику в компаниях, где в связи с производственным технологическим процессом невозможно было обеспечить равномерность загрузки в рамках одного рабочего дня или рабочей смены. Были пиковые дни, когда смены должны быть удлинёнными, а иногда, наоборот, была потребность в более коротких режимах работы. Например, так работают многие склады, где нагрузка бывает очень неравномерной. В связи с этим невозможно установить тарифную ставку за месяц и даже за смену. В этом случае почасовая оплата труда наиболее выгодна.

Применение почасовой формы оплаты труда также эффективно при расчёте заработной платы врачей. Тарификация идёт исходя из количества отработанных часов приёма специалиста. Почасовая оплата труда также часто применяется для преподавателей, бизнес-тренеров, когда при составлении расписания занятий понятна конкретная загруженность по часам. Сегодня, например, это могут быть лекции на 2 часа, а завтра — все 8 часов и т. д.



Какие минусы при этом существуют?

Для работника, если характер труда соответствует почасовой оплате труда, это выгодно, так как учитывается его занятость в конкретные часы. Расскажу про минусы, с которыми я столкнулась и с которыми сталкивается большинство крупных компаний. Это, прежде всего, сложность обеспечения этой системы в больших масштабах. В организации со штатом 50-100 человек с почасовой оплатой труда обычно не возникает сложностей, но в большой компании затраты на обслуживание системы (расчёт,

фактический учёт рабочего времени сотрудника, система обработки) достаточно высоки, поэтому очень мало крупных бизнесов применяют такую систему оплаты труда для многочисленных категорий персонала. Такую систему обслуживать трудозатратно. Чем крупнее становится компания, тем больше она стремится внедрить стандарты, более эффективные бизнес-процессы, которые позволят быстро обрабатывать данные большого количества сотрудников с наименьшими затратами.



Как Вы рекомендуете составлять трудовой договор? Что прописать в нём обязательно?

В трудовом договоре должна быть указана система оплаты — сама почасовая оплата должна быть подробно прописана, указан размер ставки в рублях. Как правило, в трудовом договоре прописываются нестандартные режимы работы. В остальном трудовой договор может ничем не отличаться от обычного.



Увольнение работника с почасовой оплатой — это проблема или нет? Как законно это сделать?

Правила по увольнению таких сотрудников не имеют особенностей в рамках нашего законодательства. Единственное, если при почасовой оплате труда у работодателя ведётся суммированный учёт рабочего времени, то на момент увольнения работодатель обязан учесть все отработанные часы за учётный период, которые есть у работника. А в остальном действует стандартный порядок увольнения.



Перевод штатного работника на почасовую оплату — как это сделать без согласия работника?

Здесь действуют общие правила перевода сотрудника. Без согласия работника мы не можем перевести его на почасовую оплату труда. Это изменение существенных условий труда. Мы можем уведомить работника за два месяца о том, что у нас изменяются организационные условия работы, в рамках которых изменяется система оплаты труда. Работодатель должен иметь веские основания для введения этих изменений, что только почасовая оплата труда соответствует новому характеру работы, — тогда это возможно. Если работник будет не согласен работать в новых условиях — тогда с ним можно расторгнуть трудовой договор. Но в большинстве случаев на практике нужно договариваться и стараться достигать согласия с работником, обосновывая такой переход выгодами, которые получит работник при переводе на почасовую оплату труда.



Бывают ли споры таких «повременщиков» по вопросам премий, больничных, отпусков, проезда и т. д.?

Если компания всё грамотно внедрила и объяснила сотрудникам все детали, споров быть не должно. Но всё, что связано с почасовой оплатой труда, сопряжено с достаточно громоздким обслуживанием со стороны кадрового и бухгалтерского учёта — с начислением, с расчётом оплаты труда. Это более сложная система, нежели обычная повременная окладная система оплаты труда. Правила начисления всё те же самые. Тот же средний заработок при оплате отпуска, но с более сложным исчислением. Это учёт нескольких показателей — дневные часы, ночные часы, оплата переработок в повышенном размере и т. д. Как правило, в компа-

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:
TP@TOP-PERSONAL.RU**

Будущее уже наступило в формате работы с удалёнными работниками



Дария Селиванова, специалист отдела трудового и корпоративного права компании «ЛИГАЛ Константин»

...Целесообразнее при дистанционным характере взаимоотношений выполнение работником своих функций на условиях сдельной оплаты труда. В таком случае работник стимулирован на увеличение производительности и объёма оплачиваемого результата. Выполненный объём проще зафиксировать и оценить...



Кира Ованесова

юрисконсульт БКГ «Информаудитсервис»

Почасовая оплата труда выгодна работодателям

Особенно важно установить норму выработки за час и при её достижении прописать премии.



Можно ли работодателю безопасно «проплыть между Сциллой и Харибдой», применяя ПОЧАСОВУЮ оплату труда длительное время? Что важно при этом?

Почасовая система оплаты труда является одной из разновидностей повременной формы присуждения вознаграждения за труд.

Принимая в качестве зарплатной системы почасовую, необходимо учитывать следующее:

1. В соответствии со ст. 91 ТК РФ необходимо вести учёт фактически отработанного времени каждым сотрудником, вменённый в обязанность работодателю.
2. В соответствии со ст. 57 ТК РФ необходимо включать условие о почасовой оплате в трудовой договор, поскольку система оплаты труда является его существенным условием.
3. В соответствии с ч. 3 ст. 133 ТК РФ максимальная продолжительность рабочей недели в 40 часов и выполнение часовой нормы по производственному календарю в течение месяца должно гарантировать сотрудникам-почасовикам зарплату не ниже установленного государством минимального уровня (МРОТ).
4. На сегодняшний день ст. 1 Федерального закона от 19.12.2016 № 460-ФЗ установила МРОТ в России на уровне 7800 руб. в месяц.

Вам приходилось защищать компании от исков работников, где затрагивались вопросы почасовых ставок, премий к ним? Как они завершились?

У меня не было, но можно найти практику. Это могут быть споры по искам работников, связанные с неправильным расчётом зарплаты и взысканием невыплаченной заработной платы за отработанный период. При этом суды учитывают доказательства фактически отработанного работником времени. При наличии таких подтверждающих документов разрешение споров

зависит от представленной доказательственной базы: если такие доказательства имеются, то есть основания для удовлетворения требований работника.



Какие ошибки «популярны» в трудовых договорах с применением «почасовки»?

1. Незаключение соглашения о почасовой оплате в письменной форме.
2. Отсутствие подтверждения учёта фактически отработанного времени работником.
3. Установление оплаты ниже установленного МРОТ.



Когда почасовую оплату Вы не рекомендуете применять, даже если очень хочется?

Почасовая оплата труда применяется в том случае, если сложно нормировать работу сотрудника.

Преимущество почасовой оплаты для работодателей заключается в том, что рабочий час всегда имеет одинаковую продолжительность, в отличие от рабочего дня. Зафиксированная стоимость рабочего часа позволит наиболее точно рассчитать заработанную тем или иным сотрудником сумму с учётом отсутствия на рабочем месте по различным причинам. Также почасовая оплата труда позволяет оптимально оплачивать труд работников, работающих неполный день.

К недостаткам почасовой оплаты труда для работодателей можно отнести сложность расчёта (необходимо вести строгий учёт времени работы каждого сотрудника). Почасовая оплата труда подходит для работ с неполной занятостью, по гибкому графику или по совместительству.

Для работников почасовая оплата может быть невыгодна тем, что в разных месяцах у них будет разный размер зарплаты, в зависимости от количества рабочих часов, тогда как «окладники» получают твёрдую сумму при условии отработки полного месяца и всегда знают размер своей зарплаты. Кроме того, работодатель иногда может установить достаточно большой объём работы, необходимый к выполнению за час, а недостижение нормы хоть и гарантирует выплату часового тарифа (оклада), но лишает возможности получить премию.



Как работник может легально войти в штат при почасовой оплате?

ТК РФ говорит об обязательном включении условия почасовой оплаты труда в трудовой договор, заключаемый с сотрудником, или дополнительное соглашение к нему. Если на «почасовку» сотрудники переводятся с другой зарплатной системы, они должны узнать о грядущих изменениях минимум за 2 месяца: перемены должны не только войти в трудовой договор, но и быть закреплены в соответствующих приказах и локальных актах фирмы. Обязательно надо указать:

- часовую ставку (оклад);
- порядок исчисления заработка;
- условия премирования и депремирования;

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:
TP@TOP-PERSONAL.RU**

Оформление документов на удалённых работников того стоит



Игорь Сорокин, руководитель отдела юридического сопровождения компании ABU Accounting Services LLC

...Кроме того, мы бы также рекомендовали требовать от дистанционного работника подтверждения получения документов путём направления электронного сообщения работодателю в ответ и прикладывать подписанные им документы в отсканированном виде, чтобы подтвердить, что подписание состоялось...



Владимир Алистархов

Счета топ-менеджеров арестуют для спасения «ИХ» банков

Термин «санация» происходит от латинского «sanatio», то есть «лечение» или «оздоровление».

Применительно к бизнесу санация — это проведение различных мероприятий по восстановлению платёжеспособности компании с целью избежать в ближайшем будущем наступления банкротства.

Методы проведения санации многообразны, в том числе к ним можно отнести перестройку структуры предприятия, сокращение штата работников, реструктуризацию кредиторской задолженности и прочие.

В любом случае сама по себе процедура санации несёт определённые риски и неудобства для владельцев бизнеса и работников, но, по крайней мере, есть надежда, что компания продолжит свою деятельность после проведения оздоровительных процедур.

Зачастую всем известных методов санации недостаточно, чтобы восстановить финансовую устойчивость и платёжеспособность компании, что несёт риск распродажи активов компании в случае признания её банкротом.

Так как санация лучше, чем банкротство в принципе, особенно если речь идёт о банкротстве, например, банков, то законодатель постоянно находится в поиске новых путей, с помощью которых возможно восстановить деятельность «пошатнувшегося» предприятия.

К новым методам проведения процедуры санации относится возможность временной администрации с целью восстановления деятельности банка «наложить лапу» на личные счета топ-менеджеров.

В частности, данная возможность была опробована Банком России на ФК «Открытие», после того как регулятором было принято решение о проведении в отношении банка процедуры санации.

По сведениям, появившимся в открытых источниках, по инициативе Банка России были списаны денежные средства топ-менеджеров ФК «Открытие» в целях проведения санации банка.

В настоящей статье предлагаю рассмотреть более подробно вопрос списания личных денежных средств со счетов топ-менеджеров при проведении санации организации.

Насколько это законно — списание личных денежных средств? Кто конкретно может лишиться личных денежных средств? Кому выгодна процедура санации за счёт личных средств топ-менеджеров, а кому нет?

ЧТО ГОВОРIT ЗАКОН?

Согласно п. 4 ч. 12 ст. 189.49 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» финансовая помощь в виде вноса в уставный капитал банка за счёт денежных средств, составляющих Фонд консолидации банковского сектора, создаваемого в соответствии с Федеральным законом «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)», в том числе возможна при прекращении обязательств банка перед:

- единоличным исполнительным органом банка, его заместителем;
- членами коллегиального исполнительного органа;
- главным бухгалтером банка и его заместителем;
- руководителем и главным бухгалтером филиала банка,
- членами совета директоров (наблюдательного совета) банка;
- контролирующими банк лицами по кредитам, займам, депозитам и иным требованиям в денежной форме.

Другими словами, денежные средства могут быть выделены на оздоровление кредитной организации, только если помимо прочего в целях проведения санации будут списаны денежные средства топ-менеджеров с их личных счетов.

Данное требование о погашении обязательств банка перед топами является обязательным для исполнения.

Указанная возможность списания денежных средств с личных счетов топ-менеджеров появилась после внесения изменений в закон о банкротстве Федеральным законом от 01.05.2017 № 84-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Согласно ч. 12.1 ст. 189.49 ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» списание денежных средств с личных счетов топ-менеджеров банка долж-

но быть осуществлено в день утверждения плана участия Банка России или Агентства в санации кредитной организации.

Из этой же части названной статьи следует, что нельзя списать денежные средства с личного счёта в целях санации банка, если физическое лицо работает по трудовому договору, с оговоркой — кроме доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат.

**ВОЗМОЖНО СПИСАТЬ ДЕНЕЖНЫЕ СРЕДСТВА
ФИЗИЧЕСКОГО ЛИЦА, РАБОТАЮЩЕГО ПО
ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ, ЕСЛИ ЭТИ СРЕДСТВА
НЕ ОКЛАД ПО ДОГОВОРУ, А СТИМУЛИРУЮЩИЕ
ВЫПЛАТЫ**

То есть всё-таки возможно списать денежные средства физического лица, работающего по трудовому договору, если эти средства не оклад по договору, а стимулирующие выплаты.

Здесь же следует, что обязательства банка перед управляющими и контролирующими банком лицами не погашаются в связи с требованиями о возмещении причинённого вреда их жизни или здоровью.

А каких конкретно физических лиц можно отнести для целей применения п. 4 ч. 12 ст. 189.49 ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»?

Согласно ч. 12.1 вышеуказанной статьи к данным лицам конкретно относятся лица, имеющие либо имевшие в любой момент времени в течение трёх лет до даты утверждения плана участия Банка России или Агентства в спасении банка право прямо или косвенно давать обязательные для исполнения банком указания или возможность в силу должностного положения либо иным образом определять действия банка.

Определяющим в данном случае является то, что лицо исполняет распорядительные функции (в том числе путём принуждения) или исполняло их в течение трёх лет до даты принятия решения о санации.

Другими словами, все топ-менеджеры, которые работали в банке последние три года, могут быть лицами, со счетов которых списываются денежные средства в целях санации банка, если принято решение о спасении банка.

Топ-менеджер может нести ответственность, если принуждал руководителя или членов органов управления банка либо оказывал влияние на руководителя или членов органов управления банка.

Полномочия таких менеджеров могут быть основаны на доверенности, нормативно-правовом акте и т. д.

К лицам, с личных счетов которых могут быть списаны денежные средства, в том числе относятся владельцы банка с двадцатью и более процентами голосующих акций банка в форме акционерного общества или двадцатью и более процентами долей в уставном капитале банка в форме общества с ограниченной ответственностью.

Таким образом, проанализировав нововведения в закон о банкротстве в части санации банков, следует признать, что под списание денежных средств с личных счетов попадают:

- большинство топ-менеджеров любого банка;
- работники, работающие по трудовому договору с ограничениями, указанными в ст. 189.49 ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

При этом денежные средства с личных счетов топ-менеджеров могут быть списаны даже в том случае, если они уже не имеют отношения к данному банку, не работают в банке.

Также следует отметить, что если топ-менеджеры, работавшие в банке в предшествующий санации трёхлетний период или ныне работающие, успели вывести деньги из банка, то подобные операции и соответствующи-

щие сделки могут быть оспорены временной администрацией банка в судебном порядке.

Если суд удовлетворит указанные иски временной администрации к топ-менеджерам банка, то взыскание может быть наложено на любое имущество менеджеров с учётом ограничений, касающихся имущества, на которое нельзя обратить взыскание, перечень которого установлен российским законодательством.

ДЕНЕЖНЫЕ СРЕДСТВА С ЛИЧНЫХ СЧЕТОВ ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ МОГУТ БЫТЬ СПИСАНЫ ДАЖЕ В ТОМ СЛУЧАЕ, ЕСЛИ ОНИ УЖЕ НЕ ИМЕЮТ ОТНОШЕНИЯ К ДАННОМУ БАНКУ

На основании ч. 12.1 ст. 189.49 ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» топ-менеджеры, которые полагают, что обязательства банка перед ними были прекращены в соответствии с п. 4 ч. 12 ст. 189.49 ФЗ неправомерно, вправе оспорить прекращение таких обязательств в судебном порядке.

ЧТО ДЕНЬ ГРЯДУЩИЙ ИМ ГОТОВИТ?

С учётом вышеизложенного анализа правовых норм, касающихся списания денежных средств топ-менеджеров с их личных счетов, следует отметить, что менеджерам придётся сделать некоторые выводы на будущее при ведении своей деятельности.

Во-первых, топ-менеджерам придётся задуматься о том, каким образом и где хранить денежные средства, полученные в результате выполнения распорядительных функций в банке.

А задуматься стоит, так как любая предпринимательская деятельность, в том числе банковская, это риск, и, возможно, уже завтра снижение эконо-

мических показателей банка станет предметом пристального взора Банка России.

Во-вторых, многим из работающих в банке топов или ранее работавших там придётся судиться по факту списания денежных средств с их личных счетов, с тем чтобы доказать, что денежные средства списаны неправомерно.

ВЗЫСКАНИЕ МОЖЕТ БЫТЬ НАЛОЖЕНО НА ЛЮБОЕ ИМУЩЕСТВО МЕНЕДЖЕРОВ С УЧЁТОМ ОГРАНИЧЕНИЙ, КАСАЮЩИХСЯ ИМУЩЕСТВА, НА КОТОРОЕ НЕЛЬЗЯ ОБРАТИТЬ ВЗЫСКАНИЕ

Например, у топ-менеджера в банке есть личный счёт, на котором лежат денежные средства в результате получения им наследства, но **то, что эти денежные средства являются наследованными топом, ещё надо будет доказать в суде, если они будут списаны в целях санации банка.**

В-третьих, топ-менеджерам следует задуматься, и они это сделают (так как инстинкт самосохранения никто не отменял), как вести предпринимательскую деятельность таким образом, чтобы в конечном итоге не попасть в список топов, со счетов которых будут списаны денежные средства в целях санации банка.

ВОЗМОЖНЫЕ ПРОЦЕДУРНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ДЛЯ ВРЕМЕННОЙ АДМИНИСТРАЦИИ БАНКА

При обстоятельствах, когда топ-менеджеры банков знают, что, возможно, в один прекрасный момент с их личных счетов спишут денежки, и скорее всего все они обязательно заблаговременно постараются их спрятать, и подальше.

А где можно спрятать денежные средства, чтобы создать сложности для их поиска? Да, именно там, за границей. Там же, где и недвижимость, и другие активы. Временная администрация, конечно, получит исполнительные листы о взыскании с топов денежных средств, только вот на территории России от таких листов толку не будет, если все активы топов за границей.

Если же идти до конца, то в поисках денежных средств необходимо будет легализовать судебные решения российских судов за границей, где это возможно, например в странах Евросоюза.

Такие процедурные возможности предусмотрены действующими международными правовыми актами, но дело не делается быстро, а результат в завершении не гарантирован.

НЕКОТОРЫЕ ВЫВОДЫ ПО МАТЕРИАЛУ

1. В связи с тем, что топы начнут прятать денежные средства на всякий случай (выше указывалось где), регулятору придётся найти способ эти деньги заблокировать вовремя.

Например, вполне возможно, что регулятор создаст правовую основу для блокирования денежных средств топов до принятия своего решения о санации банка, но будет ли это законно? Это большой и отдельный вопрос, подлежащий изучению.

2. Положение вещей, когда топ-менеджерам приходится заблаговременно позаботиться о своих активах, по крайней мере ведёт к оттоку ка-

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:
TP@TOP-PERSONAL.RU**

**Материальная
ответственность
начинается с подписания
договоров, актов...**



Евгений Зайцев, адвокат

...материальная ответственность между сторонами трудового договора существует в строго определённых формах и объёмах. Отсутствие оформленных между работником и работодателем соответствующих трудовых документов свидетельствует об отсутствии материальной ответственности в целом, так как не позволяет работодателю требовать того, что работник был обязан выполнить...



Екатерина Новикова

Беременность и роды: споры с работодателем

В жизни почти каждой женщины наступает момент, когда работодателю нужно сообщить чаще всего не радостную для него новость: наступила беременность, и вскоре последует долгий декретный отпуск. На что следует обратить внимание женщине, возможно, ещё до беременности, при трудоустройстве на работу, как получить от работодателя всё, что положено по закону, как расстаться с начальником «мирно», и как организации правильно проводить будущую маму в долгий отпуск, рассмотрим в данной статье.

ДАТА ОКОНЧАНИЯ СРОЧНОГО ДОГОВОРА С БЕРЕМЕННОЙ

На время декретного отпуска основной сотрудницы на работу берётся новый человек. Трудовой договор имеет ограничение по времени — «отпуск по уходу за ребёнком» основного сотрудника. Такое временное замещение оформляется трудовым срочным договором. Дата окончания срочного договора — дата выхода основного сотрудника на своё рабочее место (первоначально учитывается дата, когда ребёнку исполняется три года). При этом стоит учитывать, что сотрудница из декрета может выйти раньше, так как использование отпуска по уходу за ребёнком является её правом, а не обязанностью. Работодатель не может отказать работнице в праве прервать декретный отпуск, по заявлению работодатель обязан допустить основного работника к работе.

ЧТО ЖЕ ДЕЛАТЬ РАБОТОДАТЕЛЮ, ЕСЛИ В ПЕРИОД ДЕЙСТВИЯ СРОЧНОГО ДОГОВОРА ВРЕМЕННАЯ СОТРУДНИЦА ПРИНОСИТ СПРАВКУ О СВОЕЙ БЕРЕМЕННОСТИ?

Подобную ситуацию подробно разобрал Октябрьский районный суд г. Кирова, рассмотрев дело 2-2734/2017. С.М.С. обратилась в суд с иском к ИП «П» о признании увольнения незаконным, оплате вынужденного прогула, компенсации морального вреда, мотивируя свои требования тем, что была принята на должность на период отпуска по уходу за ребёнком основного работника Л.Т.И. В период работы истец предоставила ответчику справку о том, что беременна. В конце срока действия срочного договора истец получила уведомление о том, что трудовой договор будет прекращён. В нарушение п. 3 ст. 261 ТК РФ истцу при увольнении не было предложено никаких должностей.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по её письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей беременность, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

В этом случае женщина обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. При этом следует помнить, что законодательство не устанавливает работодателю обязанность по дальнейшему продлению срока действия срочного трудового договора (после окончания беременности) на период предоставления отпуска по уходу за ребёнком до 1,5 лет, равно как и обязанности по предоставлению такого отпуска

**ЖЕНЩИНА ОБЯЗАНА ПО ЗАПРОСУ
РАБОТОДАТЕЛЯ, НО НЕ ЧАЩЕ ЧЕМ ОДИН РАЗ В
ТРИ МЕСЯЦА, ПРЕДОСТАВЛЯТЬ МЕДИЦИНСКУЮ
СПРАВКУ, ПОДТВЕРЖДАЮЩУЮ СОСТОЯНИЕ
БЕРЕМЕННОСТИ**

по истечении срока действия трудового договора. Но не стоит забывать, что в соответствии со ст. 260 ТК РФ перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком женщине по её желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

Допускается увольнение беременной женщины в связи с истечением срока трудового договора, если он был заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно перевести временную сотрудницу до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу. Согласие беременной женщины на другую должность оформляется письменно. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трёх лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребёнка, не допускается. За исклю-

чением случаев: ликвидации организации; нарушения работником трудовых обязанностей (однократного грубого или многократного); совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности; совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

СУД ПРИНЯЛ РЕШЕНИЕ ОБ ИЗМЕНЕНИИ ДАТЫ УВОЛЬНЕНИЯ С ДАТЫ ОКОНЧАНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА НА ДАТУ РОДОВ И О ВЗЫСКАНИИ С РАБОТОДАТЕЛЯ КОМПЕНСАЦИИ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА И ОБ ОПЛАТЕ ВЫНУЖДЕННОГО ПРОГУЛА

Суд при рассмотрении указанного дела установил правоту истца и принял решение об изменении даты увольнения С.М.С. с даты окончания трудового договора на дату родов и о взыскании с работодателя компенсации морального вреда и об оплате вынужденного прогула.

Сторонам не стоит забывать о том, что согласно ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд с иском о незаконном увольнении в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

РАСЧЁТ ПОСОБИЙ И ИНЫХ ВЫПЛАТ ПО БЕРЕМЕННОСТИ

В силу ч. 2 ст. 5 Федерального закона № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в период работы по трудовому договору, в течение которого они

подлежат обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, а также в случаях, когда заболевание или травма наступили в течение 30 календарных дней со дня прекращения указанной работы.

Пример такого обращения рассмотрел Ханты-Мансийский районный суд 12 сентября 2017 г. по гражданскому делу 2-4471/2017 г. Истец К.Н.Н. обратилась в суд с иском к ОАО «***» о взыскании сумм пособий в связи с материнством.

Истец уволена с работы в связи с ликвидацией организации по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Временная нетрудоспособность в связи с беременностью К.Н.Н. наступила до истечения 30 календарных дней со дня прекращения ею работы, поэтому она обратилась к ответчику за назначением и выплатой пособий по беременности и родам. Однако ответчик в выплате названных платежей отказал со ссылкой на то, что она не является работником ОАО «***» в связи с увольнением. Суд позицию истца поддержал и удовлетворил иск в полном объёме.

Пособие по временной нетрудоспособности назначается, если работник обратился за ним не позднее шести месяцев со дня восстановления трудоспособности или установления инвалидности. В случае пропуска шестимесячного срока решение о назначении пособия принимается территориальным органом страховщика и только в случае наличия уважительных причин пропуска срока обращения за пособием.

В случае отсутствия у работницы справок о сумме заработка за предыдущий период, необходимых для назначения пособий по беременности и родам и иных выплат, соответствующее пособие назначается на основании представленных сведений и документов. После представления застрахованным лицом указанных справок производится перерасчёт назначенного пособия за всё прошлое время, но не более чем за три года, предшествующих дню представления справки.

Согласно ст. 236 ГПК РФ при нарушении работодателем срока выплаты при увольнении и других выплат, в том числе пособий по беременности

и родам, по уходу за ребёнком, работодатель обязан выплатить их сразу с уплатой процентов в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Кроме того, работодателю следует учитывать, что даже при добровольном возмещении задолженности, но погашенной после обращения работника в суд, также могут быть взысканы расходы по оплате услуг представителя (адвоката).

Так Правобережный районный суд г. Магнитогорска рассмотрел дело 2-1316/2017 по иску Р.О.С. к ООО «***» об установлении факта прекращения трудовых отношений в связи с отказом ответчика прекратить трудовые отношения и взыскании задолженности по листкам нетрудоспособности и пособий. Приказ ООО «***» о прекращении трудового договора был издан работодателем заранее, однако для сведения направлен истцу после обращения в суд. Пособие по беременности и родам, задолженность по больничным листам ООО «***» оплачена истцу также после обращения Р.О.С. в суд. Несмотря на это, суд решил, что с ООО «***» в пользу Р.О.С. подлежат взысканию расходы по оплате услуг представителя.

Сложности в понимании правильности расчёта выплат по беременности и родам и пособия по уходу за ребёнком могут возникать с обеих сторон (работодателя и подчинённого). Известно, что пособие по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребёнком рассчитывается исходя из среднего заработка женщины, начисленного за два календарных года, предшествующих году наступления нетрудоспособности в связи с уходом в декрет. При этом стоит учитывать, что в средний заработок включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, на которые **начислены страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации. Это очень важно!**

Протвинский городской суд Московской области рассмотрел гражданское дело 2-308/2017 по иску Государственного учреждения – Московское областное региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации к М.Е.В. о взыскании незаконно полученных денежных средств: пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребёнком до полутора лет. Требования мотивированы тем, что М.Е.В. обратилась в Филиал № 22 ГУ-МОРО ФСС РФ с заявлениями: о выплате пособия по листкам нетрудоспособности; о выплате пособия

**ТАКЖЕ В СЛУЧАЯХ, КОГДА ЗАБОЛЕВАНИЕ
ИЛИ ТРАВМА НАСТУПИЛИ В ТЕЧЕНИЕ 30
КАЛЕНДАРНЫХ ДНЕЙ СО ДНЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ
УКАЗАННОЙ РАБОТЫ**

по беременности и родам и по уходу за ребёнком до 1,5 лет. Указанные пособия были выплачены истцом на основании представленных ответчицей документов, в том числе справок формы 182-н, поскольку на тот момент организация, где она работала до рождения ребёнка, была объявлена банкротом и не имела возможности произвести соответствующие выплаты.

В ходе проверки выяснилось, что ответчицей была представлена справка, где указан доход, с которого уплачивались страховые взносы, в то время как фактически с получаемого ею денежного довольствия страховые взносы не уплачивались и этот доход указанию не подлежал, что привело к необоснованной (излишней) выплате пособий. **На денежное довольствие военнослужащих, страховые взносы не начисляются, поэтому и заработок не должен быть указан в справке 182-н для начисления пособий и выплат.** В связи с чем суд решил взыскать с ответчика излишне начисленную в качестве пособий сумму.

ИЗМЕНЕНИЕ В ШТАТНОМ РАСПИСАНИИ ЗА ВРЕМЯ ДЕКРЕТНОГО ОТПУСКА

За три года, которые сотрудница находится в отпуске по уходу за ребёнком, в организации может многое измениться, в том числе возможно изменение штатного расписания. Что делать с должностью сотрудницы в декрете? Как избежать судебного спора, если последней кажется, что изменения произошли не в её пользу?

Центральный районный суд г. Новосибирска 28 июня 2017 г. рассмотрел дело 2-982/2017 г. по иску П.И.А. к АО «***» о признании незаконным приказа об увольнении; признании мнимым приказа о сокращении штатной единицы; восстановлении в занимаемой должности; взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Истец после выхода из отпуска по уходу за ребёнком была ознакомлена с приказом о сокращении штатной единицы, согласно которому занимаемая ею должность подлежала сокращению.

В этот же день ей стало известно, что в параллельном отделе появилась новая должность, функциональная составляющая которой фактически идентична сокращённой должности, занимаемой ею.

Но проверкой в судебном заседании было установлено, что в период её нахождения в отпуске по уходу за ребёнком ответчик произвёл реорганизацию структуры предприятия, в результате которой выполняемые ею трудовые функции были переданы в другие подразделения организации.

Согласно п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

Соответственно, по выходу из отпуска по уходу за ребёнком сотрудницу вполне можно уволить по сокращению штата при отсутствии вакантных должностей.

Исковые требования П.И.А. к АО «***» оставлены без удовлетворения.

Но и здесь много «подводных камней». Не стоит забывать, что если женщина вышла из декретного отпуска до исполнения ребёнку 3 лет, на неё распространяется запрет на увольнение по инициативе работодателя.

**ПРИ ДОБРОВОЛЬНОМ ВОЗМЕЩЕНИИ
ЗАДОЛЖЕННОСТИ, НО ПОГАШЕННОЙ ПОСЛЕ
ОБРАЩЕНИЯ РАБОТНИКА В СУД, ТАКЖЕ МОГУТ
БЫТЬ ВЗЫСКАНЫ РАСХОДЫ ПО ОПЛАТЕ УСЛУГ
ПРЕДСТАВИТЕЛЯ**

Изменения за период отпуска по уходу за ребёнком могут коснуться не только штатного расписания, но и иных условий, прописанных в трудовом договоре. При выходе сотрудницы из декретного отпуска следует оформить с ней дополнительные соглашения, фиксирующие все изменения в трудовом договоре.

Отказ работника от подписания дополнительного соглашения, связан-

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:
TP@TOP-PERSONAL.RU**



Наталья Пластинина

«Реестр тунеядцев»

В России создадут «реестр тунеядцев» для сбора налогов с их имущества. Кто и как это будет администрировать?

Новость от 06.09.2017: Правительство собирается ввести налог на все возможные доходы людей, которые не имеют официальной работы, но при этом находятся в трудоспособном возрасте. При обложении налогом самозанятых граждан власти хотят учитывать имущество, которое находится в их собственности. Об этом рассказал министр труда Максим Топилин¹.

В Госдуме сейчас как раз готовится законопроект о персонифицированном учёте населения. «Тяжело идёт, потому что тема специфическая, — пожаловался министр. — Надо собрать данные из многих источников обо всех доходах — с тем, чтобы субъекты РФ могли определять данные налоговой службы и службы, ведущей учёт имущества, земли и так далее».

То есть работа предстоит титаническая. Зато по её итогам должен появиться «реестр тунеядцев» — людей, которые пользуются всеми видами помощи от государства, но не вносят платежей в пенсионную систему и систему ОМС.

Предполагается, что в реестре могут оказаться 15 млн человек. Ранее сообщалось, что в год один человек может выплатить до 25 тыс. рублей налогов: 10 тыс. должны поступить в систему медицинского страхования и 15 тыс. — «для формирования пенсионных прав».

Власти уверяют, что российский законопроект о «налоге на тунеядство» будет построен с учётом опыта такого же сбора, что и в Белоруссии. Там граждане, которые не работают и не платят налоги, обязаны в год вносить в казну около 250 долларов.

Напомним: два года назад в Белоруссии был издан президентский декрет «О предупреждении социального иждивенчества», согласно которому все формально не работающие граждане должны каждый год выплачивать в бюджет 3,6 млн белорусских рублей (около 250 долларов). Декрет вызвал такие массовые протесты, каких ещё не было в истории страны. В итоге власти вынуждены были дать задний ход с «налогом за тунеядство». Президент Александр Лукашенко приостановил сбор налога и пообещал

¹ <https://news.rambler.ru/articles/37852067-v-rossii-dolzhen-poyavitsya-reestr-tuneyadtsev/>

вернуть деньги всем, кто трудоустроился. А в начале нынешнего года дал указание чиновникам к 1 мая обеспечить рабочие места для всех, кого скопом записали в тунеядцы. А это, как сами понимаете, куда труднее, чем стричь налог с безработного.

Вот только не пришлось бы чиновникам из Минтруда возвращать деньги, как это уже делают в Белоруссии, и заниматься прямым своим делом, то есть созданием рабочих мест.

1. ЗАЧЕМ ЭТО НУЖНО?

1.1. Увеличить бюджет

Зачем это нужно, думаем, понятно каждому: **для сбора в казну денег!** Власть ищет пути и способы собрать как можно больше налогов с населения и предприятий. Но, наверное, не решается пуститься во все тяжкие и уподобиться сказочному принцу Лимону из сказки Джанни Родари «Приключения Чиполлино», устанавливающему то налог на воздух, то налог на погоду.

Для каждого нового налога правительство придумывает достойное обоснование: для исключения тунеядства, иждивенческих настроений среди трудоспособного населения. При этом, как верно отмечает большинство, не принято сразу, одномоментно, предусматривать рациональные пути оптимизации данного налога / сбора. Попросту не предусматривается, что «тунеядца», желающего работать, на работу бы... трудоустроивали те или иные государственные органы или уполномоченные организации. На деле получается, в общем-то, привычная ситуация, грозящая стать нонсенсом при принятии российского «декрета о тунеядцах».

Органы занятости не в состоянии сейчас даже помочь в трудоустройстве, не то что трудоустроить фактически. Да и срок поиска работы с получением пособия по безработице законом ограничен. В отличие от западных стран, российского безработного государство поддерживает (на «смешное» пособие) очень и очень недолго.

Справочно: «Каждый период выплаты пособия по безработице... не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 месяцев...» (п. 4 ст. 31 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

А затем — живи, как знаешь сам!

Однако при этом государство будет брать с него... НАЛОГ!

1.2. Восстановить социальную справедливость!?

Министр труда Топилин пояснил журналистам, что этот налог нужен якобы для «восстановления социальной справедливости»: «Чтобы восстановить социальную справедливость, с граждан нужно собирать 10 тысяч рублей в систему медицинского страхования и 15 тысяч — для формирования пенсионных прав».²

При этом чиновники искренне полагают, что те, за кого не уплачиваются взносы в ПФ и ФСС РФ, вообще не трудятся. А перечисленные за официально работающих граждан средства «расплываются» и на работающих, и на неработающих. А это несправедливо!

Стимулировать работать!

В Белоруссии подобный закон о «налоге с тунеядцев» в своё время принимался с благой целью — «в целях стимулирования трудоспособных граждан к трудовой деятельности и обеспечения исполнения ими конституционной обязанности по участию в финансировании государственных расходов».

В России, очевидно, одной из целей тоже является стимулирование трудоустройства. Однако реально безработных бездельников трудоспособного возраста не такое количество, по которому отчитывается Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) и на основании чего формируется статистическая отчётность.

² <https://svobodoff.livejournal.com/586084.html>

Справочно: по данным Роструда, на 01.09.2017 численность безработных граждан составила 772 605 человек³.

Согласно п. 1 ст. 1 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» **занятостью** признаётся деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (далее — заработок).

Исходя из положений ст. 2 Закона о занятости занятыми считаются граждане:

- **работающие по трудовому договору**, в том числе временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации и пр.;
- **самозанятые граждане:** зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, адвокаты и пр., занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам, выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства;
- **избранные, назначенные или утверждённые на оплачиваемую должность;**
- **проходящие военную службу**, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;
- **обучающиеся;**
- **являющиеся учредителями (участниками) организаций**, за исключением учредителей (участников) некоммерческих организаций, организационно-правовая форма которых не предполагает права учредите-

³ <https://www.rostrud.ru/rostrud/deyatelnost/?ID=596312>

лей (участников) на получение дохода от деятельности этих организаций, включая членов товариществ собственников жилья, а также членов жилищных, жилищно-строительных, дачных, гаражных кооперативов и иных специализированных потребительских кооперативов, создаваемых в целях удовлетворения потребностей граждан, которые не получают доход от их деятельности;

В рамках Закона о занятости **безработными** признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней (п. 1 ст. 3 Закона о занятости).

Таким образом, закон не предусматривает вообще «теневую» занятость, которая на самом деле в современной кризисной экономике была, есть и, скорее всего, долго ещё будет. Доля тех, кто реально работает, зарабатывает, но получает оплату «в конвертах», никак официально нигде не оформлен и не состоит на учёте в Центре занятости (то есть в рамках проекта является тунеядцем), остаётся довольно существенной, даже несмотря на предпринимаемые контролирующими органами действия по выявлению и пресечению «теневой» занятости.

2. ЧЕМ ЭТО ГРОЗИТ?

2.1. Возможно, появлением «мёртвых душ».

Давайте теоретически представим себе, что предпримет человек, которому необходимо иметь официальную работу с «неважно-какой-заработной-платой»? Правильно! Он будет искать место в организации, где нужно заполнение штатного расписания, но реальные люди не нужны.

Пример. В дошкольных учреждениях (попросту — в детских садах) очень часто один работник выполняет функции нескольких: социальный педагог может и в качестве работника физической культуры себя показать, а дворник вполне пригодно используется в качестве электрика (сложности с допуском при этом как-то удаётся обходить) и сторожа. Однако быть

«многоруким Шивой» не всегда и не везде разрешено, да и про ограничения, установленные Трудовым кодексом РФ, не стоит забывать... И в этом случае руководство работодателя идёт на такие уловки, как принятие «мёртвых душ»: на ставку оформляется человек, которому не нужна ни реальная работа, ни реальная зарплата. А нужно лишь официальное трудоустройство. Такой человек только «числится» на работе, но в реальности он порой даже не знает адреса своего места работы или ФИО своего руководителя!

Не вдаваясь в подробности допущенных при такой схеме нарушений требований и ограничений трудового законодательства, можно сказать, что «никто не пострадает»: ни бюджет (или ФОТ, если это обычная коммерческая организация, — но в них такая схема, как правило, не приживается, ибо никому не нужна), ни люди — как «мёртвые души», так и реальные «трудоголики», трудящиеся на нескольких местах ради того, чтобы прокормить семью. Условно можно сказать, что пострадает лишь бюджет в части недобора «налога на тунеядство».

2.2. Необходимостью законотворчества

Как и всякое новшество, оно должно быть урегулировано. А поскольку это будет касаться ещё и налогов, новшество потребует ещё и тщательной проработки, доработки, изменения Налогового кодекса РФ и т. д. Что есть процесс длительный, с исправлением ошибок (уж как обычно!), и не всегда эффективный (возможен и путь приостановки процесса, как в Белоруссии).

Кроме того, учёт имущества «тунеядцев» в целях налогообложения не имущественным налогом как-то не вписывается в уже существующую и налаженную систему, а, возможно, и противоречит ей.

2.3. Необходимостью дополнительных трат

Для создания, ведения и поддержания в актуальном состоянии нового реестра «тунеядцев» потребуется материально-техническое и программ-

ное обеспечение, штат обслуживающего процесс персонала, возможно — создание новых структур в органах власти... На всё это потребуется и время, и деньги.

3. ИСТОЧНИК ДАННЫХ — ПЕНСИОННЫЙ ФОНД?

Исходя из идеи формирования реестра «самозанятых граждан» (в народе окрещённый «реестром тунеядцев», в который войдут люди, которые пользуются всеми видами помощи от государства, но при этом не вносят платежей в пенсионную систему, основным (а может, и единственным?) источником формирования реестра должен стать Пенсионный фонд Российской Федерации.

**УЧЁТ ИМУЩЕСТВА «ТУНЕЯДЦЕВ» В ЦЕЛЯХ
НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ НЕ ИМУЩЕСТВЕННЫМ
НАЛОГОМ КАК-ТО НЕ ВПИСЫВАЕТСЯ В УЖЕ
СУЩЕСТВУЮЩУЮ И НАЛАЖЕННУЮ СИСТЕМУ,
А, ВОЗМОЖНО, И ПРОТИВОРЕЧИТ ЕЙ**

В этой связи возникает вопрос о разделении ответственности. Так, например, среди всех предприятий-работодателей есть ещё много тех, кто всеми известными им способами уклоняется от уплаты налогов / сборов и взносов. Применительно к рассматриваемому в статье вопросу то же касается и страховых взносов (см. ст. 425-426 НК РФ о тарифах страховых взносов; ст. 10 Федерального закона от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»; гл. 1.2 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»; ст. 22 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об

обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»). В чём повинен работник, работавший и работающий у недобросовестного работодателя, не уплатившего за него взнос? А ведь если исходить из логики появления информации о тех гражданах, за которых не уплачены взносы — получается, что они не только страдают от недобросовестности работодателя, но ещё и могут войти в группу тех, кто будет обременён новым налогом!

Кроме того, ПФ РФ сможет давать данные только по взносам (за кого перечислены, за кого — нет), но ведь есть ещё и организации-должники, которые взносы должны уплатить, но не уплатили. Среди застрахованных есть много тех, кто стоит на учёте в Центре занятости в поисках работы. Они в соответствии с законом признаются безработными, но, исходя из целей и задач «реестра тунеядцев», не должны попасть в категорию плательщиков «налога на тунеядство». Много и тех, кто пользуется социальной помощью. Эти данные Пенсионный фонд РФ предоставить уже не может.

Тогда в формировании «реестра тунеядцев» должно поучаствовать несколько источников?! Так, вскользь по теме вопроса упоминаются службы, ведущие учёт имущества. Но ведь, исходя из норм действующего законодательства с учётом определённых обстоятельств дела, иногда имущество может быть длительное время вообще нигде не учтено.

В этой связи встаёт ещё один вопрос: а насколько органично смогут данные разных источников сформировать одну базу данных без ошибок и накладок?

Пока механизм формирования данных «реестра тунеядцев» не ясен. Будет ли он формироваться только за счёт данных Пенсионного фонда РФ или ещё данных Роструда, ФСС или иных источников — непонятно.

4. ЗАКОН ЧТО ДЫШЛО?

Очень интересно решение вопроса ограничений, установленных Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (да-

лее — Закон о персональных данных). А также нарушение цели настоящего Федерального закона, определённой в ст. 2: «Целью настоящего Федерального закона является обеспечение защиты прав и свобод человека и гражданина при обработке его персональных данных, в том числе защиты прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну...».

С учётом требований настоящего закона к даче гражданином согласия на обработку и передачу своих персональных данных (ст. 9 Закона), отсутствия условий для обработки персональных данных без согласия граж-

**ИДЕЯ ВЗИМАНИЯ НОВОГО НАЛОГА,
ЕСТЕСТВЕННО, ХОРОША. ДЛЯ БЮДЖЕТА.
ОДНАКО БОЛЕЕ НИЧЕГО ХОРОШЕГО В НЕЙ НЕТ**

данина (ч. 2 ст. 6 Закона о персональных данных), для того чтобы его персональные данные были включены в реестр (пока не ясен механизм его формирования), **гражданин должен дать на то согласие**. Но тогда вполне логичным будет вопрос: «А зачем ему это?».

Если будет принят механизм сводного формирования реестра (за счёт данных ПФ, ФСС, Роструда и пр.) как же будет реализовываться принцип «...не допускается объединение баз данных, содержащих персональные данные, обработка которых осуществляется в целях, несовместимых между собой...» (п. 3 ст. 5 Закона о персональных данных)?

Не ясна связь данных службы, ведущей учёт имущества граждан (как один из вариантов источников формирования «реестра тунеядцев»), с налогообложением за тунеядство. То есть быть наследником богатого дядюшки и всю жизнь жить рантье не запрещается.

Справочно: *Рантье* (фр. *rentier* от *rente* — рента) — лица, живущие за счёт ренты, то есть доходов, получаемых с капитала, как правило, разме-

щённого в виде банковских вкладов, ценных бумаг, доходной недвижимости, земли, бизнеса, а также за счёт доходов, получаемых за счёт авторских прав и гонораров. В конце XIX — начале XX вв. понятие «рантье» приобретает более широкий характер. Теперь рантье — лицо, которое живёт не на трудовые, но законные доходы.

Но при этом тогда надо платить налог. Даже если не пользуешься услугами бесплатной медицины. Но ведь пенсионером стать собирается даже гражданин — рантье.

По-видимому, потребуется некоторая законодотворческая деятельность в области приведения тех или иных нормативных актов в соответствие с идеей создания «реестра тунеядцев» и взимания на основе его данных нового налога.

5. КТО ЭТО БУДЕТ АДМИНИСТРИРОВАТЬ?

И, пожалуй, самым интересным моментом во всём этом нововведении является поиск ответа на вопрос: «А кто это будет администрировать?». Так, например, неизбежно возникают следующие вопросы:

- 1) Какому органу передадут поддержание и защиту системы банка данных «тунеядцев»?
- 2) Кто будет нести ответственность (и как) за защиту базы данных от хакерских краж? И не будет ли такая ответственность формальной, незначительной?

Так, по одним данным, ответственными за ведение «реестра тунеядцев» **предлагается назначить местные власти субъектов РФ**⁴. Не создаст ли такое доверие риск возникновения злоупотреблений со стороны местных властей, и так слишком часто попадающих на злоупотреблениях? Не создаст ли это дополнительные не совсем законные источники доходов чиновников?

4 <https://svobodoff.livejournal.com/586084.html>

- 3) И немаловажный вопрос: данный налог будет федеральным или региональным?
- 4) Сколько будет выделяться средств на администрирование этого «реестра тунеядцев»?
- 5) За счёт какой статьи расходов из бюджета будут выделяться средства?
- 6) Как часто данные реестра будут обновляться? В каком порядке?

**ФОРМАЛЬНО ИВАНОВ НЕ ТУНЕЯДЕЦ.
ФАКТИЧЕСКИ — МОШЕННИК, КОТОРОМУ
УДАЁТСЯ УЙТИ ОТ УПЛАТЫ «НАЛОГА НА
ТУНЕЯДСТВО»**

Статьёй 423 НК РФ расчётным периодом для начисления всех страховых взносов признаётся календарный год. Отчётными же периодами признаются первый квартал, полугодие, девять месяцев календарного года (п. 2 ст. 423 НК РФ).

Дата осуществления выплат и иных вознаграждений статьёй 424 НК РФ определяется как:

— день начисления выплат и иных вознаграждений в пользу работника (физического лица, в пользу которого осуществляются выплаты и иные вознаграждения) — для выплат и иных вознаграждений, начисленных плательщиками, указанными в абзацах втором и третьем подп. 1 п. 1 ст. 419 НК РФ (к ним отнесены организации и индивидуальные предприниматели);

— день осуществления выплат и иных вознаграждений в пользу физического лица — для плательщиков, указанных в абзаце четвёртом подп.

1 п. 1 ст. 419 НК РФ (а к ним относятся физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Если данные «реестра тунеядцев» будут обновляться в связи со сданной отчётностью, то данные, по сути, будут верны только на конец каждого квартала. Если же на день осуществления выплат, то, по сути, раз в месяц — на день расчёта зарплаты и её выплаты (который у разных работодателей может приходиться на разные даты).

МАЛО ТОГО, ЧТО ГОСУДАРСТВО ЕМУ НИКАК НЕ ПОМОГАЕТ, ОНО ЕЩЁ И БУДЕТ ТРЕБОВАТЬ С НЕГО НАЛОГ, ТАК КАК ОБСТОЯТЕЛЬСТВА ТУНЕЯДСТВА СИСТЕМОЙ НЕ УЧИТЫВАЮТСЯ

7) На какие даты будет начисляться налог? Не будет ли установленный подход к начислению налога способствовать увеличению простых и сложных мошеннических схем для ухода от уплаты налогов?

Например, налог принято будет начислять на последний рабочий день месяца за прошедший месяц. По данным «реестра тунеядцев» гражданин Иванов не значится тунеядцем. По фактическим же данным гражданин ежемесячно устраивается на работу 28-го числа и после отработки трёх дней увольняется (при условии наличия испытательного срока срок предупреждения работодателя об увольнении составляет 3 рабочих дня). Формально Иванов не тунеядец. Фактически — мошенник, которому удаётся уйти от уплаты «налога на тунеядство».

8) Будет ли учитываться реальная причина безработицы или будет главенствовать формальный подход?

Пример. Человек, получивший во время безработицы бытовую травму или попавший в ДТП, вынужден проходить долгий курс реабилитации. В связи с тем, что он не работает, листок нетрудоспособности ему не выписывают, пособие по социальному страхованию не выплачивают. Инвалидность пока не оформляют. Казалось бы, человек попал в трудную жизненную ситуацию. Мало того, что государство ему никак не помогает, оно ещё и будет требовать с него налог, так как обстоятельства тунеядства системой не учитываются.

**ФОРМАЛЬНО ИВАНОВ НЕ ТУНЕЯДЕЦ.
ФАКТИЧЕСКИ — МОШЕННИК, КОТОРОМУ
УДАЁТСЯ УЙТИ ОТ УПЛАТЫ «НАЛОГА НА
ТУНЕЯДСТВО»**

По-видимому, пока эти вопросы останутся без ответа. По крайней мере, до момента уточнения всех деталей процесса формирования реестра и начисления налога.

ВЫВОДЫ

1. Идея взимания нового налога, естественно, хороша. Для бюджета.

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:
TP@TOP-PERSONAL.RU**

Пойти туда, не зная куда, или знакомьте персонал с внутренними инструкциями под роспись перед тем, как их увольнять за нарушения



Нармина Магеррамова, HR-менеджер

...От него не только нет никакой отдачи, но и зачастую компания теряет серьёзные деньги. Увольняться такого рода кадры не торопятся, так как их устраивает «удобное» место, занимая которое, они получают немалую зарплату. Как уволить такого рода сотрудника и при этом сделать это правильно?



Светлана Малютина

Увольнение иностранных топков-экспатов: анализ новых судов за 2017 год

Во всём мире привлечение высококлассных специалистов из-за рубежа — практика распространённая. Чтобы профессионал сделал выбор в пользу того или иного государства, используются различные бонусы, компенсации, льготы.

Не является исключением в этом смысле и наше государство. На федеральном уровне закреплены минимальные размеры оплаты труда экспатов, социальные гарантии для самих сотрудников и членов их семей, несоблюдение которых влечёт санкции для работодателя.

Трудовые отношения российских работодателей с иностранными гражданами вообще и экспатами в частности регулируются не только трудовым законодательством, но и миграционным и административным.

При этом компания, решившая привлечь в свой штат экспата, находится под повышенным контролем со стороны миграционных и налоговых ведомств.

Усиленный контроль государства за трудовыми отношениями между иностранными высококвалифицированными специалистами и российскими работодателями тем не менее не означает отсутствие спорных ситуаций, рассматриваемых в суде. Между тем львиная доля таких споров приходится на обжалование штрафных санкций, наложенных миграционной службой на работодателя за неисполнение обязанностей по своевременному уведомлению государственных органов о прекращении трудовых отношений с экспатом.

Так, из Постановления Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 14.09.2017 № 15АП-12425/2017 по делу № А32-13428/2017 следует, что работодатель обязан приложить все силы для того, чтобы не нарушался порядок уведомления соответствующих государственных органов о прекращении трудовых отношений с иностранным сотрудником. Так, если исполнение данной функции вменяется определённому сотруднику, то необходимо письменное подтверждение того, что указанное должностное лицо проинструктировано надлежащим образом о сроках подачи уведомления, правилах оформления и порядке отправления. В противном случае ответственность за совершённый проступок несёт организация, а не должностное лицо, что крайне невыгодно с позиции уплаты штрафных санкций. В рассматриваемом деле суд наложил штраф на организацию в размере 200 тысяч рублей.

Из материалов дела: «03.03.2017 инспектором ОИК УВМ ГУ МВД России по Краснодарскому краю по результатам административного расследования установлен факт нарушения обществом с ограниченной ответственностью «***» порядка уведомления УВМ ГУ МВД России по Краснодарскому краю о расторжении трудового договора с гражданином Германии Д.Л., 1957 года рождения (общество прекратило трудовой договор с указанным

**НЕ ПРИНИМАЮТСЯ ДОВОДЫ О ТОМ,
ЧТО ПРАВОНАРУШЕНИЕ ДОПУЩЕНО
ВСЛЕДСТВИЕ НЕНАДЛЕЖАЩЕГО ИСПОЛНЕНИЯ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ БУХГАЛТЕРОМ
ОРГАНИЗАЦИИ**

гражданином 31.12.2016, подало уведомление в ОИК УВМ ГУ МВД России по Краснодарскому краю 08.02.2017), тем самым нарушило пункт 8 статьи 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

Судом апелляционной инстанции не принимаются доводы апелляционной жалобы о том, что правонарушение допущено вследствие ненадлежащего исполнения должностных обязанностей бухгалтером организации.

Обществом в материалы дела не представлено доказательств принятия всех необходимых и возможных мер для недопущения правонарушения.

В частности, обществом не представлено доказательств инструктирования работника о необходимости неукоснительного соблюдения требований миграционного законодательства и проведения периодических проверок исполнения бухгалтером соответствующих обязанностей.

Проведённый анализ судебной практики за 2017 год показал, что чаще всего оспаривают увольнение иностранные работники, принимаемые на работу на общих для иностранцев основаниях. В то время как с высококвалифицированным специалистом работодатель либо продлевает трудовой договор по его истечении, либо расстаётся «по-хорошему», выплатив все полагающиеся компенсации.

Такая тенденция отмечена в последнее время, что говорит о сокращении количества иностранных специалистов на рынке труда в нашей стране.

Тем не менее избежать судебного разрешения споров, касающихся увольнения экспата, полностью не удаётся. В первую очередь такие споры касаются порядка пребывания иностранцев в нашей стране после расторжения трудового договора.

Так, в случае прекращения трудовых отношений с работодателем иностранный гражданин вправе в течение 30 рабочих дней заключить договор с другим работодателем на территории России. Если в указанный период гражданин не перезаключил договор с прежним или новым работодателем, то он обязан покинуть пределы государства, несмотря на то, что у него на руках имеется действующее разрешение на работу.

Примечательным в этом случае является Решение Московского городского суда от 22.03.2017 № 7-985/2017.

Из материалов дела следует, что 07 декабря 2015 г. А.Р.А. было получено разрешение на работу, выданное ему как высококвалифицированному специалисту, сроком действия по 13 ноября 2018 г., и в тот же день А.Р.А. был заключён трудовой договор с ООО «***», сведения о котором имеются в справке АС ЦБДУИГ МВД России, полученной по запросу судьи Московского городского суда.

Вместе с тем при рассмотрении жалобы трудовой договор с ООО «***» А.Р.А. представлен не был, равно как не были представлены справка из данной организации о периоде работы в ней, а также справка об уплате подоходного налога по форме 2-НДФЛ за отработанный период. При этом

в судебном заседании Московского городского суда А.Р.А. пояснил, что в ООО «***» он не работает с мая 2016 г. и после увольнения из этой организации новый трудовой договор или гражданско-правовой договор на выполнение работ (оказание услуг) ни с какой иной организацией он не заключал.

Таким образом, разрешение на работу, срок действия которого обозначен до 13 ноября 2018 г., становится недействительным, а иностранный гражданин обязан покинуть пределы государства вместе со своей семьёй в установленные сроки.

**В СЛУЧАЕ НАЛОЖЕНИЯ АДМИНИСТРАТИВНОГО
ВЗЫСКАНИЯ НА ГРАЖДАНИНА ЗА НАРУШЕНИЕ
ВИЗОВОГО РЕЖИМА ОН ЛИШАЕТСЯ ОСНОВАНИЙ
ДЛЯ ПОВТОРНОГО ПОЛУЧЕНИЯ РАЗРЕШЕНИЯ
НА РАБОТУ**

Важно также знать, что в случае наложения административного взыскания на гражданина за нарушение визового режима он лишается оснований для повторного получения разрешения на работу. Кроме того, в случае выезда за пределы РФ и повторного въезда после наложения административного взыскания такому гражданину грозит административное выдворение за пределы России.

Из материалов дела: «Представленные заявителем копии миграционной карты и отрывной части бланка уведомления о прибытии в место пребывания, согласно которым после вынесения постановления о привлечении к административной ответственности А.Р.А. покинул территорию Российской Федерации, а затем вновь въехал в Россию и встал на миграционный учёт на срок до 10 марта 2017 г., не могут повлечь отмену обжалуемого поста-

новления, так как данные обстоятельства не относятся к периоду времени, в котором было совершено вменяемое А.Р.А. административное правонарушение, а потому на правильность квалификации его действий не влияют».

Отдельно следует рассмотреть основания расторжения трудового договора с иностранным сотрудником, которые подробно рассмотрены в ст. 327.6 Трудового кодекса РФ.

В основном они связаны с прекращением срока действия или аннулированием разрешения на работу самого иностранного специалиста, а также и разрешения на привлечение иностранных граждан, выданного работодателю. Кроме того, договор прекращается, если аннулируются или прекращают свое действие: разрешение на временное проживание, вид на жительство, патент на профессиональную деятельность, договор добровольного медицинского страхования работника.

Кроме того, договор может быть прекращён, а иностранный гражданин привлечён к административной ответственности за нарушение визового режима, если фактически выполняемые им обязанности в организации не соответствуют заявленным в ходатайстве или разрешении на работу. Подобный обман раскрывается довольно просто, если у иностранного гражданина имеется разрешение на работу как высококвалифицированного специалиста.

Из материалов Решения Московского городского суда от 02.06.2017 по делу № 7-6797/2017: «Как следует из материалов дела и установлено судьёй <дата и время> по адресу: <адрес>, в результате проверки соблюдения требований миграционного законодательства сотрудниками ОМК ОВМ УВД по <адрес> ГУ МВД России по <адрес> выявлен гражданин Арабской Республикой Египет ^{***}, который в нарушение пп. 4, 4.2, ст. 13 ФЗ № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» осуществлял в городе федерального значения Москве трудовую деятельность в качестве повара в <наименование организации>, по профессии, не указанной в разрешении на работу. Действия ^{***} квалифицированы в соответствии с ч. 2 ст. 18.10 КоАП РФ. Довод жалобы о том, что

у заявителя имеется разрешение на работу высококлассного специалиста, выданное <дата> сроком действия до <дата> по специальности «менеджер», а его работа поваром в <наименование организации> была вызвана производственной необходимостью, так как штатный повар кафе заболел, а он как менеджер не мог допустить прекращения работы заведения, нахожу надуманным. Из представленного в материалах дела разрешения на работу высококлассному специалисту, выданному <дата>, *** был приглашён в РФ <наименование организации> на работу по специальности «менеджер».

**НАЛИЧИЕ АДМИНИСТРАТИВНОГО ВЗЫСКАНИЯ
НЕ ПОЗВОЛИТ ПРЕДПРИЯТИЮ ПРИВЛЕКАТЬ
ЭКСПАТОВ В КАЧЕСТВЕ НАЁМНЫХ
СОТРУДНИКОВ В ДАЛЬНЕЙШЕМ**

Закон предусматривает, что максимальный срок действия трудового договора с высококвалифицированным специалистом составляет три года. Перезаключать договор можно неограниченное количество раз, но именно на указанный период.

Показательным является Постановление Президиума Белгородского областного суда от 10.08.2017 № 44Г-32/2017, согласно которому с иностранным гражданином может заключаться договор на неопределённый

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:
TP@TOP-PERSONAL.RU**



Артём Касьянов

глава российского представительства
международной сети Центров Аллена Карра
«Лёгкий Способ бросить курить»

Я много общаюсь с HRD и спрашиваю у них, почему они не уделяют внимания проблеме курения персонала

Здоровье сотрудников — не модный тренд, а суровая необходимость и один из важных показателей эффективности бизнеса. Успешные руководители давно усвоили: понятия «здоровый сотрудник» и «продуктивный сотрудник» равнозначны. Иными словами, от здоровья персонала зависит успех всего бизнеса. Ни один уважающий себя HR-бренд не обходит стороной вопросы здорового образа жизни.

*Бизнесу нужна независимость.
В том числе и от наркотиков!*

Наркотическая зависимость лишает человека той энергетики, которая в нём заложена. Это отражается на продуктивности и результативности его работы. Курение, как и употребление любых других никотиносодержащих продуктов (жевательный табак, электронные сигареты и др.), является важнейшей проблемой в охране здоровья персонала. Поэтому мы решили более подробно узнать о том, как компании реагируют на проблему курения сотрудников, и пригласили в гости представителя самой авторитетной и известной, на наш взгляд, компании, работающей в данной сфере.

Об этом расскажет Артём Касьянов, глава российского представительства международной сети Центров Аллена Карра «Лёгкий Способ бросить курить».

Центр Аллена Карра — это официальное и единственное в России представительство известного метода. Здесь с 2008 года проводятся курсы, которые помогли бросить курить более чем 12 000 человек. Перед Центром стоит амбициозная задача — помочь как можно большему количеству россиян избавиться от никотиновой зависимости.

За 35 лет по методике, созданной Алленом Карром, бросили курить уже более 30 миллионов человек. Сегодня Центры Аллена Карра во всём мире активно развивают корпоративные программы отказа от курения. В настоящий момент в России и в филиалах других стран более 700 компаний являются корпоративными клиентами. Это свидетельствует о том, что всё больше прогрессивных компаний внедряют программы здоровья и уделяют проблеме курения сотрудников повышенное внимание.



В России курит треть всего населения страны... Можно сказать, стихийное бедствие!

— Ежегодно в нашей стране из-за болезней, вызванных употреблением табака, умирает более 400 тысяч человек, это больше тысячи в день! Сравнимо с населением города: год — и нет Сочи, год — и нет Курска. Представьте себе, если бы в самолетах ежедневно разбивалось более 1000 человек? Люди перестали бы летать.

ЛИШЬ НЕДАВНО ТОП-МЕНЕДЖМЕНТ, В ТОМ ЧИСЛЕ И РОССИЙСКИЙ, НАЧАЛ ОСОЗНАВАТЬ, ЧТО ДЕЛО НЕ ТОЛЬКО В УЖАСНОЙ СТАТИСТИКЕ

Но такое количество смертей катастрофой не кажется: ведь умирают не за рабочим столом. Однако во многих странах курение считается убийцей номер один. Лишь недавно топ-менеджмент, в том числе и российский, начал осознавать, что дело не только в ужасной статистике.



В чём же ещё?

— Цифры — лишь одна сторона медали. Другая позволит говорить с работодателем на языке его интересов. Курящий сотрудник стоит ему дополнительных денег. Могу подтвердить это с помощью многочисленных исследований, в том числе и в России (например, СК «АльфаСтрахование» в ноябре 2016 года). Курящий человек за время своего рабочего дня в среднем выкуривает 6–8 сигарет. На каждый перекур, а также путь до

курилки и попутное общение с коллегами тратится около 10 минут. Таким образом, в день получается чуть больше часа, а в год — больше 300 часов.

А ведь время для бизнеса — деньги, и ещё какие. Возьмём компанию средних размеров, в которой один сотрудник получает, допустим, 1500 рублей за 8-часовой рабочий день. За час компания ему платит 187,5 рублей. Если вспомнить, что именно час он тратит на перекуры, получается, что фактически он работает 7 часов в день. Выходит, что компания дарит ему 187,5 рублей ежедневно. А сколько денег в год будет потрачено на 50 курящих сотрудников? Больше 2 миллионов!

Но это только разминка. Добавьте к этому больничные. Доказано, что из-за больших рисков заболеваний, связанных с курением, а также с регулярными перекурами на улице в холодное время, курящие сотрудники берут больничные в среднем на 3–5 дней больше, чем некурящие.

Если бы каждый день падали 5 самолетов, то люди перестали бы летать! Именно столько человек в день умирает от курения, но эта проблема никого не волнует!



Из-за регулярного отравления никотином и другими вредными веществами, которые находятся в сигарете, курящие могут даже не осознавать того, что находятся в состоянии апатии и усталости, а их работоспособность ниже, чем у некурящих.

И ещё один серьёзный нюанс для компаний, ориентированных на взаимодействие с клиентами: снижение качества их обслуживания. На перекуре можно пропустить важный звонок, а неприятный запах табака многих

**КУРЯЩИЕ МОГУТ ДАЖЕ НЕ ОСОЗНАВАТЬ ТОГО,
ЧТО НАХОДЯТСЯ В СОСТОЯНИИ АПАТИИ И
УСТАЛОСТИ**

просто отвращает. Некурящие же сотрудники недовольны: почему у кого-то больше перерывов на отдых, если зарплата одинаковая?

Рано или поздно работодатели монетизируют убытки и приходят к выводу: надо что-то делать!



И что же?

— Самое простое — можно не принимать на работу курящих кандидатов. Но тут появляются две проблемы. Во-первых, специалисты редких профессий, настоящие профессионалы своего дела, есть и среди курящих. Прибыль от вклада такого сотрудника и потери от его курения надо ещё взвесить. Во-вторых, как проверить на собеседовании, что соискатель действительно не курит?

Можно включить метод кнута и пряника: некурящим — дополнительный выходной раз в месяц или премия, курящим — продление рабочего дня и штрафы.

Но эффективность таких мер незначительная. Сотрудники как курили, так и курят. Просто здесь не учитывается главное — наркотическая зависимость. Ещё многое зависит и от топ-менеджмента.



Руководство-то тут при чём?

— Условно компании можно разделить по двум моделям управления. Первая — когда сотрудника принуждают к здоровому образу жизни. Эта категория руководителей желает просто искоренить всё плохое и сократить издержки, и она вполне может добиться нужного результата. Вторая модель — когда все кругом утверждают, что курить или не курить — личный выбор. Но это пример невежества и отсутствия знаний о проблеме.

Я много общаюсь с HRD и спрашиваю у них, почему они не уделяют внимания проблеме курения персонала. И часто слышу про личный выбор. Но ведь на самом деле это миф!

Курение как зависимость ничем не отличается от героиновой или алкогольной, исключая возможность выбора. В реестре заболеваний ВОЗ у никотиновой зависимости есть свой код, который относит эту болезнь в разряд психических расстройств. Вдыхать в себя несколько тысяч ядовитых веществ и подвергать свою жизнь опаснейшим заболеваниям — это ненормально.

Даже тот, кто утверждает, что не хочет бросить курить, лукавит. У него просто не получается. Не знает, как сделать это раз и навсегда.

Просто традиционные методы пытаются решить проблему исключительно на физическом уровне — снизить дискомфорт при отвыкании. К тому же некоторые из них имеют противопоказания и серьёзные побочные эффекты. Другие просто игнорируют саму суть проблемы курения, предлагая для

лечения тот же наркотик — никотин в форме пластырей, таблеток, жвачек и т. п.

Вы задумывались, почему простая жвачка стоит 20 рублей, а никотиновая — в десятки раз больше? Почему перцовый пластырь стоит 50 рублей, а никотиновый — в 20 раз дороже? Там что, другая технология или используется дорогое вещество? Однозначно нет. Фармацевтические корпорации давно увидели перспективы рынка «эффективных средств» для тех, кто мечтает бросить курить. Когда у человека проблема, он более уязвим для рекламы, тем более когда об этом с экрана телевизора говорят люди в белых халатах. Если бы эти средства действительно работали, то мы заметили бы их эффект лет 30 назад, когда они только стали продвигаться на рынке. Кто-то может сказать, что ему помогло. Но помогло не благодаря, а вопреки! Процент настолько мал, что сравним с эффектом плацебо.



КУРЕНИЕ

ЭТО НЕ ЛИЧНЫЙ ВЫБОР
СОТРУДНИКА, А
БОЛЕЗНЬ

Но проблема должна решаться на психологическом уровне, как при любой зависимости. Людям просто нравится курить в разных ситуациях. Вряд ли таблетки или какие-либо пластыри смогут отбить охоту играть в азартные игры или употреблять алкоголь!

Поэтому задача службы персонала и руководства компании — помочь сотруднику и предоставить выбор методов для лечения болезни.



В чём тогда отличие метода Аллена Карра?

— Метод как раз подходит к решению проблемы с точки зрения человеческой психологии, при этом мы не рассказываем страшные вещи о вреде курения, поскольку знаем, что это не работает. Мы используем простые

**Ваш сотрудник
БРОСИТ КУРИТЬ
за 6 часов легко**



слова и объяснения. За 6 часов участник приходит к пониманию, что курить не только вредно и опасно, но и бесполезно. Именно на этом мы акцентируем своё внимание. Человек пересматривает своё отношение к курению и бросает легко, без напряжения: он просто перестаёт видеть в сигарете какую-либо ценность.

Мы не используем никаких дополнительных средств, в том числе иглол, гипноза, НЛП и т. д. У метода вообще нет никаких побочных эффектов. Даже набора веса!

**...В ДЕНЬ ПОЛУЧАЕТСЯ ЧУТЬ БОЛЬШЕ ЧАСА,
А В ГОД — БОЛЬШЕ 300 ЧАСОВ**

При этом метод Аллена Карра одинаково эффективен и для молодых, и для тех, у кого большой стаж курения; для любителей кальянов и электронных сигарет... Люди потом удивляются, что это оказалось так легко. А ведь я сам, как бывший курильщик, сомневался.



А если всё же не получится?

— Не в качестве рекламы: если сотрудник не бросает курить, то мы возвращаем деньги. Стоимость участия составляет ровно ту сумму, которую курящий человек в среднем тратит на сигареты в течение 3 месяцев. Для сотрудников корпоративных клиентов эта стоимость ещё меньше.

Курс длится 6 часов и обычно проходит на территории компании, а участие сотрудника оплачивает работодатель. Но сейчас всё большую популярность приобретает партнёрская схема worksite marketing, когда сотрудник компании сам оплачивает курс на льготных условиях.



Что же достанется работодателю?

— То, что за счёт увеличения продуктивности труда, снижения числа больничных прямые и косвенные расходы на персонал сокращаются — это и так понятно. Сотрудникам больше не надо отвлекаться от поставленных задач и обслуживания клиентов, чтобы покурить.

Нас часто приглашают частные и государственные компании, и всё сказанное можно подтвердить на опыте любой из них. Например, в компании Demis Group тщательно подошли к вопросу отказа сотрудников от курения и глубоко проанализировали результаты по итогам совместной работы с нами. За основу взяли критерии повышения по карьерной лестнице, вы-

**БОЛЕЕ 300 ЧАСОВ
В ГОД КУРЯЩИЙ
СОТРУДНИК ПРОВОДИТ
В КУРИЛКЕ В РАБОЧЕЕ
ВРЕМЯ.**



полнения KPI. Теперь нашу программу используют не только для того, чтобы помочь сотруднику бросить курить, но и чтобы реально повысить эффективность всего бизнеса.

И ещё один бонус от нашей программы. Сотрудник, который бросил курить, благодарит не Центр Аллена Карра, а свою компанию и в первую очередь HR-менеджера, который организовал этот курс, помог «поверить в

**РАНО ИЛИ ПОЗДНО РАБОТОДАТЕЛИ
МОНЕТИЗИРУЮТ УБЫТКИ И ПРИХОДЯТ К
ВЫВОДУ: НАДО ЧТО-ТО ДЕЛАТЬ!**

себя» и избавиться от зависимости. И компании уже не надо ничего выдумывать про нематериальную мотивацию и изобретать программы лояльности. HR-специалист и так получает самую ценную награду — искреннюю благодарность сотрудника, и понимает, что помог сделать лучше жизнь ещё одного человека. Ведь любой HR скажет, что самое ценное в компании — персонал. А что может быть самым ценным для сотрудника? Здоровье, от которого зависит его самочувствие и уровень заработка.

**ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:
TP@TOP-PERSONAL.RU**

Он игнорировал свои обязанности даже в объяснительных записках...

*Константин Мельников, руководитель юридической
службы АО «АВВА РУС»*

...Изначально между работником и работодателем должно быть достигнуто чёткое соглашение об использовании электронных средств документооборота, включая идентификационные данные работника в системе, порядок обращения к системе, порядок хранения работником учётных данных и частоту обновления работником информации в личном кабинете или загрузки сообщений электронной почты...

Электронный формат требует важных знаний при оформлении

*Юлия Жижерина, консультант по трудовому праву,
«Русская Школа Управления»*

...в случае, если трудовой договор подписан с помощью электронной подписи, работодатель обязан направить работнику экземпляр трудового договора на бумажном носителе по почте заказным письмом с уведомлением не позднее 3 календарных дней (ч. 2 ст. 312.2 ТК РФ). Однако законодательством не предусмотрена обязанность работника возвращать подписанный собственноручно трудовой договор, ведь он уже подписал его с помощью усиленной квалифицированной электронной подписи (УКЭП)...

Административное № 3 право 2017

Подписной индекс по каталогу РОСПЕЧАТЬ 36061



**Проверка качества продуктов питания.
Административные споры**

**6 или 13? Ах, эта спорная ставка
налога!**

**Включение контрагента в реестр
недобросовестных поставщиков как вид
административной ответственности**

**ДТП было, контакта между
автомобилями не было. С кого
взыскивать ущерб?**

**Имеют ли право прокурорские
работники писать статьи?**

**Нынешняя ситуация и перспективы
«посадок» предпринимателей**

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Важные вопросы по управлению персоналом - 7162, 7165, 7166.

№ 39
(451)

2017

Главная тема: **САМОКРИТИЧНОСТЬ**



Павел Тимец



Георгий Солдатов



Арсений Федоткин



Ирина Баева



Кира Ованесова

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

№ 40
(452)
2017

WWW.TOP-PERSONAL.RU

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Ведущий эксперт по управлению персоналом - 71052, 71055, 71056

Центр Аллена Карра
Easyway
ЛЕГКИЙ СПОСОБ БРОСИТЬ КУРИТЬ

ЗДОРОВЬЕ ПЕРСОНАЛА

Главная тема:

Артём Касьянов

**Я много общаюсь с HRD и спрашиваю
у них, почему они не уделяют
внимания проблеме курения персонала**