



Евгений Лошаков

Досрочное увольнение сотрудников правоохранительных органов

Екатерина Кужилина

Перевод сотрудника на другую работу внутри компании

Евгений Мироков

Свобода действий руководителя унитарного предприятия при начислении премий. Есть ли она?

Наталья Пластинина

Травма на производстве обеспечит безбедную жизнь навечно?

Татьяна Кочанова

Охрана труда всегда в приоритете

Роман Достуев

Штрафы как депремирование. Анализ судебной практики

Ксения Грановская

Зарубежные командировки. Анализ проблем и споров

Анастасия Жукова

Споры с творческими работниками

Самоназначение пенсий руководителями и споры с ними по убыткам причиненными их управлением – хиты лета и осени 2018 года.

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.

Увольнение

Евгений Лошаков
Досрочное увольнение сотрудников правоохранительных органов5

Корпоративный конфликт

Екатерина Кужилина
Назначение генерального директора13

Перевод

Екатерина Кужилина
Перевод сотрудника на другую работу внутри компании25

Премии

Евгений Широков
Свобода действий руководителя унитарного предприятия при начислении премий. Есть ли она?33

Охрана труда



Наталья Пластинина
Травма на производстве обеспечит безбедную жизнь навечно?43

Охрана труда

Татьяна Кочанова
Охрана труда всегда в приоритете63

Депремирование

Роман Достуев
Штрафы как депремирование. Анализ судебной практики71

Командировки

Ксения Грановская
Зарубежные командировки. Анализ проблем и споров83

Творческие работники

Анастасия Жукова
Споры с творческими работниками93

Восстановление

Екатерина Кужилина
Оправдательный приговор и восстановление сотрудника на работе103

Выпускающий редактор: М. Дюбченко

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:

В. Александрова, А. Алексеевская, В. Алистархов,
Л. Алферова, А. Артамонова, М. Астаева,
Э. Асланян, О. Байдина, Е. Берлин, Г. Бойцов,
Г. Брусенцева, М. Бубнова, И. Быкова,
С. Васильева, В. Варшавский, И. Вишнепольская,
О. Гайворонская, А. Галицкий, Д. Гаранин,
С. Гацакова, В. Горелик, А. Горлова, Т. Горошко,
К. Грановская, К. Дмитриев, Г. Доля, Р. Достуев,
Ю. Дымова, Е. Евтеева, Ю. Жижерина, А. Жукова,
Е. Зайцев, А. Иванов, Д. Ильин, А. Касьянов,
О. Кириллова, А. Киселёв, А. Комиссаров,
Ю. Комиссарова, А. Конусов, Т. Копылова,
А. Коркин, Т. Кочанова, Е. Кужилина,
И. Кузнецова, Н. Куприн, Я. Леликова,
Т. Литовченко, Е. Логинова, С. Локтева,
А. Ломакин, Е. Лошаков, С. Львова, А. Макейчук,
С. Малютина, Е. Мамонтова, Р. Мансуров,
В. Мариновская, О. Маркелов, А. Матюшенко,
К. Мельников, М. Михеева, О. Москалёва,
С. Назарова, Т. Николаенко, Е. Новикова,
В. Орленко, К. Ованесов, А. Офицерова,
Т. Палькина, Н. Пластинина, О. Переверзева,
О. Перов, А. Петров, Д. Ридигер, М. Рубцов,
Л. Рудаков, В. Рудич, В. Рытвина, Р. Сабиров,
Д. Селиванова, С. Слесарев, С. Смирнов,
И. Сорокин, Е. Сорокина, С. Станев, А. Суслов,
К. Сунцов, Е. Сухорукова, Н. Твердохлеб,
И. Ткаченко, А. Толстых, М. Толстых,
И. Трубникова, Ж. Тхайцухова, К. Федяев,
М. Хасанов, П. Хлебников, Д. Ходыкин,
А. Чакински, В. Шавин, Д. Широков, Е. Широков,
С. Щербатова, М. Яхимович

Эксперты журнала

от юридических компаний:

Н. Рясина, ООО «Доверенный СоветникЪ»,

К. Иванчин, ЗАО Юридическая компания «ИНМАР»,

О. Дученко, «Качкин и Партнеры»,

О. Баженов, «Корельский, Ищук, 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: Е. Масурская

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», 2018.

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 25.10.2018.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

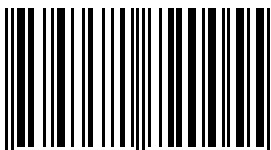
Печ. л. 15. Тираж 12 000.

Заказ № 62-43.

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



9 785981 720055 >

Евгений Лошаков

Досрочное увольнение сотрудников правоохранительных органов

Ни для кого не секрет, что государственная служба предполагает особую процедуру принятия на службу и, соответственно, освобождения от нее.

Служба в правоохранительных органах отличается от стандартной работы, ведь сотрудники подчиняются не только Трудовому кодексу РФ, но и целому ряду положений Федерального законодательства, к примеру, Закону «О полиции» и иным законам.

Стоит отметить, что служба в правоохранительной системе требует стойкости как психологического, так и физического типа, поскольку подразумевает под собой обеспечение правопорядка, надзора за его соблюдением, что не может идти вразрез с более сложными условиями службы и, как следствие, дополнительным финансовым обеспечением со стороны государства.

ИМЕЕТ ОГРОМНОЕ ЗНАЧЕНИЕ ОСНОВАНИЕ РАСТОРЖЕНИЯ СЛУЖЕБНОГО КОНТРАКТА

Между тем, для того чтобы сотрудник был обеспечен указанным дополнительным финансовым стимулом и иными социальными гарантиями, государство предусмотрело определенный порядок прохождения службы, при нарушении которого уволенные сотрудники лишаются всех или части предусмотренных законом гарантий.

Для начала рассмотрим, каким образом возможно прекращение служебного контракта и какие последствия за этим следуют, на примере сотрудников полиции. Отметим, что в целом данные последствия примерно одинаковы для всей правоохранительной системы.

Порядок и основания расторжения контракта о службе в органах внутренних дел определены Федеральным законом от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Феде-

рации», Законом «О полиции», приказом МВД России от 30 ноября 2012 г. № 1065 «О некоторых вопросах назначения на должности в органах внутренних дел Российской Федерации и увольнения со службы сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации».

Объективно понятно, что расторжение контракта может быть либо по инициативе сотрудника, либо по инициативе федерального правоохранительного органа, при этом расторжение может быть как с правом выхода на пенсию, т.е. по достижении определенной выслуги лет, так и без права на пенсию, т.е. досрочно.

Если с социальным обеспечением сотрудников, уволенных из правоохранительных органов с правом на пенсию все определено, то вот для сотрудников прослуживших в правоохранительных органах менее 20 лет, для получения соответствующих гарантий имеет огромное значение основание расторжения служебного контракта.

Социальные гарантии сотрудникам органов внутренних дел, увольняемым со службы, определены Федеральным законом от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Сотрудникам, общая продолжительность службы в органах внутренних дел которых составляет 20 лет и более, при увольнении со службы в органах внутренних дел выплачивается единовременное пособие в размере семи окладов денежного содержания, а сотрудникам, общая продолжи-

**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**

Екатерина Кужилина

Назначение генерального директора

История корпоративного конфликта стара как мир. Исход борьбы за корпоративный контроль во многом зависит от содержания учредительных документов и положений внутренних документов общества. Как правило, сложности возникают у акционеров, ранее не задававшихся вопросом перспективы необходимости такой борьбы, а равно, не позаботившихся в свое время о документальном закреплении компетенций и механизмов воздействия на управление обществом.

РАЗГРАНИЧЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ

Единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор) избирается общим собранием акционеров (подп. 8 п. 1 ст. 48 Закона об акционерных обществах, далее по тексту – Закон) большинством голосов акционеров, принимающих участие в собрании (п. 2 ст. 49 Закона).

При этом уставом решение данного вопроса может относиться на совет директоров (п. 3 ст. 69 Закона), который принимает его большинством голосов.

Кроме того, устав может предусматривать и более сложные конструкции при назначении единоличного исполнительного органа (разграничивать полномочия по избранию и назначению, предусматривать проведение конкурса и т. п.), при этом акционеры не должны быть лишены функций формирования органов управления обществом.

Пример судебной практики: постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 05.06. 2007 по делу № А46-10228/2006, определение ВАС РФ от 20.08.2007 № 9718/07, в передаче дела в Президиум ВАС РФ для пересмотра в порядке надзора отказано.

Суд признал недействительным решение общего собрания акционеров, которым утверждена новая редакция устава.

По результатам проведения годового общего собрания акционеров утверждена новая редакция устава, которая предусматривает, что решение вопроса об избрании директора относится к компетенции общего собрания акционеров. Одновременно согласно новой редакции устава решение об избрании директора принимается только по предложению совета директоров.

Акционер общества обратился в суд с иском о признании недействительным решения общего собрания акционеров в части утверждения новой редакции устава.

Судом требование удовлетворено. В обоснование решения суд указал: избрание директора должно происходить в соответствии с положениями статьи 53 Закона об акционерных обществах, которые устанавливают порядок внесения предложений в повестку дня общего собрания акционеров, а также порядок их рассмотрения. Положения устава в новой редакции противоречат друг другу. Общее собрание акционеров фактически лишается свободы выбора кандидатуры директора. Таким образом, решение об утверждении редакции устава с таким содержанием нарушает права истца как акционера общества.

С 01.09.2014 в компании может быть назначено несколько директоров (пункт 3 статьи 65.3 Гражданского кодекса РФ), что позволяет разграничить полномочия единоличного исполнительного органа. Пленум Верховного суда РФ в пункте 24 постановления от 23 июня 2015 г. № 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации» отметил, что самостоятельно или совместно будут действовать несколько руководителей при осуществлении деятельности, и как разграничиваются их полномочия, решает общество.

В разгар корпоративного конфликта важным является документальное подтверждение полномочий лица, осуществляющего функции единоличного исполнительного органа. Представляется, что таким документом является выписка из ЕГРЮЛ. Если уставом общества предусмотрено наделение полномочиями единоличного исполнительного органа нескольких лиц, действующих совместно, или образование нескольких единоличных

**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**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ
**ТРУДОВОЕ
ПРАВО** ДЕКАБРЬ 2018

СПОРЫ С СЕО ПО ВЫПЛАТАМ БОНУСОВ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ

Павел Хлебников

...**ВС** указал на необходимость представления доказательств того, что генеральный директор действовал вопреки интересом **Общества**...

...**подведомственность** будет выходить за рамки обычных трудовых споров...

...Начиная спор с **СЕО**, нужно быть готовым к неоднозначной оценке судом представленных доказательств неэффективности...

Екатерина Кужилина

Перевод сотрудника на другую работу внутри компании

ВВЕДЕНИЕ

Обширная судебная практика в области трудового права, в частности по спорам, связанным с переводом работника на другую работу, казалось бы, должна исключить ошибки кадровиков. Вместе с тем, исход трудового спора зачастую поставлен в зависимость от ряда факторов, называемых обычно «обстоятельствами дела». Крупная компания предполагает наличие большой численности работников, а, следовательно, колоссальной загруженности отдела кадров. При таких обстоятельствах специалистами отдела кадров часто допускаются ошибки, влекущие негативные последствия для работодателя от восстановления работника на работе в прежней должности с соответствующими выплатами до компенсации морального вреда.

О чем всегда нужно помнить кадровикам? Ответ прозаичен: перевод работника на другую работу всегда может перерасти в трудовой спор. Правильность оформления перевода это залог признания судом его законным и обоснованным.

ОСТРЫЕ ВОПРОСЫ И СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Перевод или перемещение?

Манящим преимуществом перемещения для работодателя является, главным образом, отсутствие обязанности получения согласия работника. Вместе с тем, главное отличие перевода от перемещения — изменение либо неизменность трудовой функции. Перевод характеризуется изменением трудовой функции, перемещение же подразумевает ее сохранение. Именно этот факт исследует суд при разрешении спора. Поэтому перед проведением кадровых перестановок необходимо проанализировать ситуацию на фактор изменения трудовой функции.

Примеры судебной практики: Определение ВС РФ от 18.06.2010 г. № 25-В10-3; Апелляционное определение Московского городского суда от 4 декабря 2015 г. по делу N 33-45686/2015

Переход работника в другой филиал / представительство/структурное подразделение будет являться переводом на другую работу, если в трудовом договоре был обозначен филиал/представительство/структурное подразделение: *разъяснения Пленума Верховного Суда РФ пункт 16 Постановления № 2 от 17.03.2004.*

Примером судебной практики перемещения отметим *Апелляционное определение Московского городского суда от 30.05.2012г. по делу № 11-8200: «...структурное подразделение, в которое был перемещен работник, находится в том же городе в трех километрах от его прежнего места работы. В апелляционной жалобе заявитель не оспаривает вывод суда о том, что его трудовая функция при перемещении не была изменена».*

Рекомендации:

1. анализируем «градус» изменения трудовой функции и если трудовая функция изменилась, оформлению подлежит исключительно перевод;
2. анализируем трудовой договор на предмет указания структурного подразделения, если структурное подразделение не было обозначено в трудовом договоре, а трудовая функция не изменилась, можно вести речь о перемещении.

Перевод или изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда?

**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**

Евгений Широков

Свобода действий руководителя унитарного предприятия при начислении премий. Есть ли она?

По общему правилу принято считать, что руководитель — директор является уполномоченным лицом и имеет полную свободу на совершение действий, связанных с начислением заработной платы и премиальных всему штату предприятия (организации), но в первую очередь себе самому.

Однако существуют такие организационно-правовые формы предприятий, где директор не так уж и свободен в своих действиях и полномочиях, и одна из них — это унитарные предприятия.

Итак, в данной статье постараемся разобраться, вправе ли директор унитарного предприятия начислять увеличенную заработную плату и премиальные самому себе, может ли директор самостоятельно, без согласия учредителей, распоряжаться деньгами, которые унитарное предприятие «заработало» даже при отсутствии прямого запрета на распоряжение средствами предприятия и к каким последствиям приводят подобные действия нерадивых и жадных директоров.

В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ СЕБЕ САМОМУ

Ответ на этот вопрос кроется в положениях Трудового кодекса РФ, постановлении Правительства от 2 января 2015 года № 2 «Об условиях оплаты труда руководителей федеральных государственных унитарных предприятий».

Указанное постановление устанавливает условия оплаты труда руководителей федеральных государственных унитарных предприятий при заключении с ними трудовых договоров, а также предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров предприятий и средней заработной платы работников списочного состава предприятий.

В начале необходимо определить, что в силу статьи 15 Трудового кодекса РФ трудовые отношения — это отношения, основанные на взаимодействии между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам

внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовое законодательство также определяет, что заработная плата либо иная оплата труда работника представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности трудовой функции, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и интересующие нас в данной статье стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В статье 145 Трудового кодекса РФ установлено, что условия оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий определяются трудовыми договорами в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации).

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

В силу статьи 57 Трудового кодекса РФ обязательными для включения в

**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

Травма на производстве обеспечит безбедную жизнь навечно?

Ситуация под вопросом: женщина в рабочее время, исполняя свои обязанности, находясь на территории, прилегающей к организации, в которой трудилась, поскользнулась на льду, получила травмы. После чего находилась на больничном в течение 20 дней. Через месяц ее уведомили о предстоящем сокращении. За эти два месяца до дня увольнения она снова оказалась в больнице с диагнозом, вызванным последствиями перенесенной травмы. На больничном находилась чуть больше 2 месяцев. После выхода с больничного была уволена. После увольнения стоит на учете в центре занятости и снова идет на больничный с обострением симптомов после травмы. Хочет взыскать с работодателя моральный вред и утраченный заработок, в том числе и за больничный, когда уже была уволена. Законно ли это?

Важное замечание. В приведенном примере отсутствует информация о том, был ли признан несчастный случай связанным с производством или нет. По умолчанию в целях изучения вопроса гарантий и компенсаций мы будем считать факт получения производственной травмы установленным. В противном случае (при непризнании несчастного случая связанным с производством) у работницы прав на гарантии и компенсации, установленные ст. 184 ТК РФ, не возникнет. Или же ей придется обращаться в суд с иском о признании Акта Н-1 незаконным и обязанности работодателя составить новый акт, в котором признать несчастный случай связанным с производством.

ДЕНЬГИ ЗА ТРАВМУ

Согласно ст. 184 ТК РФ при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

Каждый несчастный случай на производстве подлежит расследованию и учету. Если по результатам расследования он признан связанным с производством, работник может претендовать на получение следующих денежных выплат (см. ст. 8 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (далее — Закон № 125-ФЗ) и ст. 8 Федерального закона от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования»):

- 1) оплата больничного (выплата пособия по временной нетрудоспособности);
- 2) оплата единовременного пособия;
- 3) ежемесячные выплаты;
- 4) выплата дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного при наличии прямых последствий страхового случая;
- 5) **получение компенсации морального вреда;**
- 6) **взыскание утраченного заработка.**

Оплата пособия по соцстрахованию — отдельная и очень объемная тема. Однако в настоящей статье мы поднимем не менее интересные проблемы и нюансы требований работников о выплате работодателем компенсации

**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**

Татьяна Кочанова

Охрана труда всегда в приоритете

Жизнь и здоровье представляют собой неотъемлемые нематериальные блага каждого гражданина. Нанесение вреда здоровью влечет обязанность виновного лица компенсировать нанесенный ущерб. Значительную часть своего времени граждане проводят на работе, поэтому велико количество случаев, когда вред здоровью наносится при исполнении трудовых обязанностей. Возмещение такого вреда имеет ряд особенностей, которые необходимо учитывать и предусматривать.

Отношения в сфере возмещения вреда работникам, получившим производственные травмы и профессиональные заболевания, регулируется в первую очередь нормами Гражданского кодекса РФ (гл. 59), Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ (далее — Закон № 125-ФЗ), а также нормативными актами, которые регулируют правоотношения в сфере служебных обязанностей.

Согласно ч. 1 ст. 1064 ГК РФ вред, причиненный личности, подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим вред. Законом обязанность возмещения вреда может быть возложена на лицо, не являющееся причинителем вреда, которым в рассматриваемых случаях может выступать Фонд социального страхования Российской Федерации.

Главной особенностью при возмещении вреда, который был причинен при исполнении трудовых обязанностей, между работником и работодателем является то, что ст. 15 Закона № 125-ФЗ предусмотрен особый порядок разрешения вопроса о назначении и выплате застрахованным работникам пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием. Так, работник с заявлением о назначении страховых выплат обращается в отделение Фонда социального страхования Российской Федерации через страхователя — причинителя вреда. При этом страхователь обязан предоставить в Фонд вместе с заявлением документы, требуемые для назначения страховых выплат.

Данные правовые нормы должны быть учтены судом при разрешении вопроса о надлежащем ответчике по искам о возмещении вреда здоровью.

Так, решением Саратовского областного суда от 20 мая 2012 г. по делу № 4-157/12 было отменено решение городского суда и отказано в иске Ш. к ООО о взыскании страховых выплат на содержание несовершеннолетнего сына Ш-ва Сергея. Суд указал, что данный иск был заявлен истцом и удовлетворен судом в отношении работодателя, в то время как обязанность по возмещению вреда, связанному с потерей кормильца, в соответ-

ствии с Законом № 125-ФЗ возложена с 6 января 2000 г. на Фонд социального страхования РФ.

Суд первой инстанции, определяя субъект ответственности по делу, не учел положения абз. 2 п. 1 ст. 1064 ГК РФ о том, что законом обязанность возмещения вреда может быть возложена на лицо, не являющееся причинителем вреда.

В соответствии с Законом № 125-ФЗ страховщиком по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве определен Фонд социального страхования РФ (его центральные и региональные отделения, филиалы отделений).

В силу ст. 28 гл. V Закона № 125-ФЗ лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца (ст. 3, 5, 7), обеспечение по страхованию производится страховщиком в соответствии с Законом № 125-ФЗ (ст. 8, 12, 15).

Судом первой инстанции были неправомерно взысканы суммы страхового обеспечения в связи со смертью работника с работодателя, в то время как ответственность по возмещению вреда Законом № 125-ФЗ в данном случае возлагается на страховщика, то есть взыскание произведено судом с ненадлежащего ответчика, а надлежащий ответчик — региональное отделение Фонда социального страхования РФ — в процесс не был привлечен.

Необходимым условием получения причитающихся страховых выплат

**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**

Роман Достуев

Штрафы как депремирование. Анализ судебной практики

Действующим трудовым законодательством не установлены основания для применения мер дисциплинарных взысканий в качестве депремирования для работников организации. Депремирование – это инструмент, позволяющий работодателю лишать работника дополнительных материальных выплат по основаниям, указанным в локальном акте организации. Существует два основных подхода к юридическому оформлению премии.

Согласно первому подходу премия не выполняет стимулирующую функцию, она закрепляется в трудовом договоре, и её выплата носит обязательный характер. В данной ситуации лишение работника премии будет являться незаконным (см., например, Определение Смоленского облсуда от 03.10.2012 N 33-3116).

Согласно второму подходу, наиболее часто встречающемуся в судебной практике, премия выполняет стимулирующую функцию и оформляется как вознаграждение за достижение определенных положительных результатов работником. В данном случае работодатель вправе включить в условия ее выплаты отсутствие дисциплинарных взысканий в вознаграждаемый период (см., например, Определение Верховного Суда РФ от 27.11.2017 N 69-КГ17-22).

Подробное перечисление оснований для лишения премии может быть установлено в локальном нормативном акте организации. В частности, к таким основаниям могут быть отнесены следующие:

- наличие дисциплинарного взыскания в периоде, за который начисляется премия (см., например, Апелляционное определение Верховного Суда Российской Федерации (далее – Верховный суд РФ) от 09.04.2015 N АПЛ15-100);
- невыполнение плана работы за тот период, за который начисляется премия (см., например, Апелляционное определение Московского городского суда от 24.04.2017 по делу N 33-15606/2017).

Стоит отметить, что Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ) в статье 192 приводит исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий, а именно замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям. В статье также отмечается, что иные меры дисциплинарных взысканий могут быть предусмотрены Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Наложение штрафа в качестве депремирования на работника не относится к числу дисциплинарных взысканий и может применяться независимо от

привлечения к дисциплинарной ответственности. Об этом высказался Верховный суд РФ в своем Решении от 23.01.2015 по делу № АКПИ14-1384. В данном деле работник обратился в Верховный Суд РФ с заявлением о признании недействующим пункта 3.5 Положения в части, предусматривающей лишение премии работников, к которым применено дисциплинарное взыскание в период работы, за который начисляется премия.

**ПРЕМИЯ ВЫПОЛНЯЕТ СТИМУЛИРУЮЩУЮ
ФУНКЦИЮ И ОФОРМЛЯЕТСЯ КАК
ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ДОСТИЖЕНИЕ
ОПРЕДЕЛЕННЫХ ПОЛОЖИТЕЛЬНЫХ
РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТНИКОМ**

Отказывая в удовлетворении исковых требований работника, Верховный суд РФ указал на то, что снижение размера премии или ее лишение за упущения в работе и нарушение трудовой дисциплины не может рассматриваться как дисциплинарное взыскание и дискриминация. В связи с чем, довод истца о том, что невыплата премии является дополнительным дисциплинарным воздействием, нельзя признать обоснованным. По сути, Верховный суд РФ определил правовую природу премии не в качестве штрафа либо дисциплинарного взыскания, а в качестве формы матери-

**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**

Ксения Грановская

Зарубежные командировки. Анализ проблем и споров

Организации часто отправляют сотрудников в командировки за границу. Для этого требуется оформлять соответствующие документы и оплачивать командировку работнику. Работник, в свою очередь, обязан исполнять свои служебные обязанности, находясь в командировке. К сожалению, существует ряд случаев, когда работник недобросовестно исполняет свои обязанности или совершает самовольный выезд. Но и работодатель не всегда соблюдает законодательство в связи с оплатой и обеспечением командировки.

Так, в деле № 2-1547/16 Общества с ограниченной ответственностью «Бриджстоун Тайер Мануфэкчуриг СНГ» (далее — ООО «БМСНГ») к Колпакову О.В. рассматривается взыскание материального ущерба. Исковые требования мотивированы тем, что Колпаков О.В. приказом № ... от 17 ноября 2014 года был принят на работу в ООО «БМСНГ» на должность В соответствии с приказом № ... от 21 сентября 2015 года трудовые отношения с Колпаковым О.В. прекращены на основании п. 3 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации. Во время работы в ООО «БМСНГ» Колпаков О.В. был направлен в Японию для прохождения стажировки с целью изучения технологии производства. Период командировки — с 18 января 2015 года по 15 апреля 2015 года. За время нахождения Колпакова О.В. в командировке ему были перечислены подотчетные денежные средства в размере 223 651 руб. 69 коп. В соответствии с авансовым отчетом № ... от 21 апреля 2015 года остаток подотчетных денежных средств составил 41 262 руб. 83 коп. В соответствии с положениями трудового договора работник обязан исполнять добросовестно свои трудовые обязанности, указанные в приложении 1 к трудовому договору, в локальных нормативных актах, предусмотренных законодательством Российской Федерации. В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка работник обязан соблюдать все внутренние правила общества, соблюдать трудовую дисциплину и выполнять свои обязанности надлежащим образом, эффективно и работать добросовестно и в полную меру своих возможностей.

В соответствии с п. 10 Постановления Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки», п. 2.3.1 приложения 2 Правил внутреннего трудового распорядка, а также п. 7.1 Положения о командировках общества работник по возвращении из командировки обязан предоставить в трехдневный срок авансовый отчет и произвести окончательный расчет по выданному ему денежному авансу на командировочные расходы. Авансовый отчет, представленный Колпаковым О.В., был принят и подписан работодателем. Остаток подотчетных денежных средств в размере 41 262 руб. 83 коп. Колпаков О.В. работодателю не вернул. Таким образом, работодателю причинен мате-

риальный ущерб в размере 41 262 руб. 83 коп. Ссылаясь на нормы Трудового кодекса Российской Федерации, ООО «БМСНГ» просит суд взыскать с Колпакова О.В. материальный ущерб в размере 41 262 руб. 83 коп.

В судебном заседании представитель ООО «БМСНГ» Панкрашина А.И. на удовлетворении исковых требований настаивала в полном объеме, привела доводы, аналогичные указанным в иске. Дополнительно пояснила, что командировочные расходы перечислялись ответчику на банковскую карту тремя платежами из расчета 40 долларов США за каждый день командировки по курсу Центрального банка Российской Федерации на день перечисления денежных средств. Не оспаривала тот факт, что задолженность ответчика перед работодателем образовалась из-за курсовой разницы. Колпаков О.В. исковые требования не признал в полном объеме, указав на то, что перечисленные ему денежные средства являются суточными и у него не имеется возможности представить финансовые документы несения указанных расходов. Указал на то, что денежные средства были перечислены ему в рублевом эквиваленте исходя из расчета 40 долларов США за каждый день командировки по курсу Центрального банка Российской Федерации на день перечисления денежных средств.

Курсовая разница возникает только в случае, если суточные при направлении работника в командировку выплачиваются в иностранной валюте или в случае определения размера суточных в иностранной валюте с оплатой в валюте Российской Федерации по курсу Центрального банка Российской Федерации. При этом курсовая разница связана с тем, что денежные средства перечисляются работнику до направления в командировку,

**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**

Анастасия Жукова

Споры с творческими работниками

Творческие работники — это артисты театра, кино, балета, режиссеры, операторы, корреспонденты, художники (Постановление Правительства РФ от 28.04.2007 № 252). Определение понятия «творческий работник» в ТК РФ отсутствует. Трудовой кодекс РФ называет только сферы применения творческого труда. Это СМИ, организации кинематографии, театры, цирки, теле- и видеосъемочные коллективы, театральные и концертные организации.

Определение понятия «творческий работник» закреплено в ст. 3 Закона РФ от 09.10.1992 № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре». Творческий работник — это физическое лицо, которое создает или интерпретирует культурные ценности, считает собственную творческую деятельность неотъемлемой частью своей жизни, признано или требует признания в качестве творческого работника, независимо от того, связано оно или нет трудовыми соглашениями и является или нет членом какой-либо ассоциации творческих работников.

Трудовые отношения между творческим работником и организацией возникают на основании трудового договора. Данный договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок (ст. 59 ТК РФ). Трудовые отношения с творческими работниками регулируют нормы ТК РФ, а также иных нормативных правовых актов, в том числе локальных, содержащих нормы трудового права (ст. 351 ТК РФ). Соответственно, на труд творческих работников распространяются правила о работе в ночное время, в выходные и праздничные дни, правила о продолжительности ежедневной работы.

Помимо трудового договора творческий работник вправе заключать гражданско-правовые договоры. Однако в этом случае трудовые отношения между ним и компанией не возникают. Творческий работник лишен гарантий, предоставляемых ТК РФ.

Практика показывает: предмет судебных споров с участием творческих работников не отличается от споров с участием работников иных сфер деятельности. Так, творческие работники чаще всего обращаются в суд:

- с требованиями об установлении факта трудовых отношений;
- в случае невыплаты или несвоевременной выплаты заработной платы;
- в связи с привлечением к дисциплинарной ответственности;
- по вопросам исчисления трудового стажа для выхода на пенсию;
- с требованиями о восстановлении на работе.

СПОРЫ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ФАКТА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Практика показывает: работники творческих специальностей, как и иные категории работников, довольно часто не обладают достаточными правовыми знаниями. Они не всегда правильно определяют вид правоотношений, возникающих между ними и работодателем при исполнении своих профессиональных обязанностей. Смешивают трудовые и гражданско-правовые отношения.

Так, в одном из дел творческий работник обратился с иском к компании, занимающейся в том числе производством телевизионных художественных фильмов, с требованием установить факт трудовых отношений, при-

НА ТРУД ТВОРЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ РАСПРОСТРАНЯЮТСЯ ПРАВИЛА О РАБОТЕ В НОЧНОЕ ВРЕМЯ, В ВЫХОДНЫЕ И ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ, ПРАВИЛА О ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ЕЖЕДНЕВНОЙ РАБОТЫ

знать трудовой договор заключенным, обязать оформить его надлежащим образом и внести в трудовую книжку записи о приеме на работу и уволь-

**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**

Екатерина Кужилина

Оправдательный приговор и восстановление сотрудника на работе

В случае осуждения работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу, трудовой договор подлежит прекращению.

Трудовой кодекс п. 10 ст. 77 и п. 4 ст. 83 сформулировал основание для прекращения трудовых отношений в таком случае, как прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Работодатель при этом должен руководствоваться судебным актом в отношении работника, который должен отражать невозможность осуществления работником трудовой функции (лишение свободы на определенный срок, пожизненное лишение свободы, наказание в виде лишения права занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления или заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью (педагогической, связанной с управлением транспортными средствами и т.п.)); а также вступить в законную силу.

Вместе с тем вынесение вышестоящей инстанцией оправдательного приговора обязывает работодателя восстановить работника на прежнем месте работы, а период уголовного преследования, когда работник не выполнял свою трудовую функцию, рассматривать как период вынужденного прогула. Рассмотрим самые острые грани ситуации.

ОТСУТСТВИЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ СОТРУДНИКА В СВЯЗИ С УГОЛОВНЫМ ПРЕСЛЕДОВАНИЕМ

Работодатель, безусловно, имеет право возмутиться: как же так, работник отсутствует на рабочем месте дни и месяцы, если, к примеру, на период следствия избрана мера пресечения в виде заключения под стражу, ареста и т.д., и считает возможным уволить сотрудника по статье за прогул, оформить на данное рабочее место другое лицо, руководствуясь тем, что работу кто-то должен выполнять.

Вместе с тем не стоит спешить. Право на реабилитацию, в том числе право на возмещение вреда, связанного с уголовным преследованием, согласно ст. 133 УК РФ имеют подсудимый, в отношении которого вынесен оправдательный приговор, подсудимый, уголовное преследование в отношении которого прекращено.

Увольнение же сотрудника за прогул, не дождавшись действительного в данной ситуации основания — обвинительного приговора суда, повлечет для работодателя в случае последующего оспаривания такого увольнения работником и восстановления его на работе не только обязанность по выплате заработной платы, компенсации морального вреда, но и прочие судебные расходы.

УВОЛЬНЕНИЕ ЖЕ СОТРУДНИКА ЗА ПРОГУЛ, НЕ ДОЖДАВШИСЬ ДЕЙСТВИТЕЛЬНОГО В ДАННОЙ СИТУАЦИИ ОСНОВАНИЯ — ОБВИНИТЕЛЬНОГО ПРИГОВОРА СУДА, ПОВЛЕЧЕТ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ В СЛУЧАЕ ПОСЛЕДУЮЩЕГО ОСПАРИВАНИЯ ТАКОГО УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОМ И ВОССТАНОВЛЕНИЯ ЕГО НА РАБОТЕ НЕ ТОЛЬКО ОБЯЗАННОСТЬ ПО ВЫПЛАТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, КОМПЕНСАЦИИ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА, НО И ПРОЧИЕ СУДЕБНЫЕ РАСХОДЫ

При этом согласно п. 1 ст. 1070 ГК РФ вред, причиненный гражданину в результате незаконного осуждения, незаконного привлечения к уголовной

**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**

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

Секретарское Дело

WWW.SEKRETARSKOE-DELO.RU



Подписные индексы
по каталогу «Роспечать»:
72034, 71851, 80933



Подписные индексы
по каталогу
«Почта России»:
99723, 99591

№ 3 2018

Корпоративная среда либо пресекает развитие «токсичности» либо позволяет ей развиваться

Нужен ли Вам персональный бренд

Бойтесь токсичных лидеров

Даже один «токсичный» снижает работоспособность коллектива

Супергероев не удерживают деньги и порой они бегут из компаний, где есть «токсичные» люди

О возрасте в бизнесе

Работа с входящими документами

Сотрудник с одним окладом и без мотивации приходит скоро в тупик

хищение денежных средств с банковских карт



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 10 октябрь 2018

Подписные индексы по каталогу «Роспечать» — 79154, 79357

Владимир Алистархов

**Новая оценка кадастровой стоимости
или как не наступить на грабли дважды...**

Татьяна Кочанова

Наследование квартиры несовершеннолетним

Дмитрий Ходыкин

**Перепланировка жилья — проблема узаконивания
и пути их решения**

Владимир Алистархов

**Отроки, мечники, и они же судебные
приставы-исполнители**

О. Чаулова

**Последние изменения в Градостроительный
кодекс. Индивидуальное жилищное
строительство**

Татьяна Кочанова

Мансардное жильё

Ксения Грановская

Выселение за неуплату ЖКХ



ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

www.TOP-PERSONAL.RU

октябрь–декабрь

В номере:

№4
2018

Архивная служба России в оценке американских историков

Технологии продуцирования текстов делового письма

Роль документопотоков в определении проблем современного судопроизводства

Документационное обеспечение деятельности пресс-службы организации

Новые требования к системам управления документами и электронным архивам

Форматы хранения электронных документов

Нужна ли автоматизация делопроизводства в районном суде

Повышение эффективности документационного обеспечения деятельности служб управления персоналом

Научно-справочный аппарат к документам архива организации

При поддержке:

