

*Может ли чиновник, осуждённый за коррупцию,
восстановиться на работе?*

Оказывается, может... (читайте в номере)

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.

За рубежом

Константин Дмитриев

Новации трудовых отношений в США5

Увольнение

Ирина Кузнецова

**Прекращение трудового договора по инициативе
работника: анализ судебных споров17**

Трудовой договор

Наталия Пластинина

Нетипичный трудовой договор27

Документы

Сергей Смирнов

СНИЛС — вчера, сегодня и завтра51

Права работника

Стефан Станев

**Контроль за перепиской работников в свете
практики Европейского суда по правам
человека63**

Восстановление на работе

Яна Леликова

Восстановление чиновника на работе после оправдания судом или снятия судимости за коррупцию71

Документооборот

Валентина Александрова

Электронный кадровый документооборот: настоящее и будущее79

Зарплата

Татьяна Кочанова

Заработная плата в иностранной валюте: «подводные камни»91

Увольнение

Сергей Смирнов

Работник забыл указать дату увольнения — уволили досрочно97

Премии

Светлана Щербатова

Спорные вопросы по скрытым штрафам в форме депремирования топ-менеджеров103

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, 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: 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.

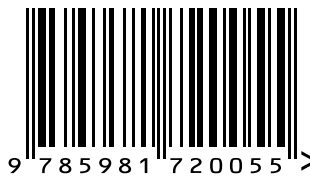
© «Трудовое право», 2018.

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 30.06.2018.
Формат 60 x 90 1/8.
Печать офсетная. Бумага офс. № 1.
Печ. л. 15. Тираж 12 000.
Заказ № 62-39.
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



Константин Дмитриев

помощник адвоката

Новації трудовых отношений в США

За рубежом

США наряду с Великобританией являются яркими представителями и фактически одними из создателей англосаксонской модели правового регулирования трудовых правоотношений. Характерной чертой, отличающей эту модель от европейской, является приоритет свободы экономического развития, в угоду которой страны отступают от социальной направленности в регулировании рынка труда, что соответствующим образом отражается на их законодательстве, предусматривающем дополнительные возможности по свободному выстраиванию трудовых отношений.

Другим отличительным свойством экономики стран англосаксонской модели является незначительное присутствие государственной собственности, что предопределяет сведение к минимуму регулирующей роли государства. Целью внутренней экономической и трудовой политики при этом является всеобъемлющее стимулирование предпринимательства, в том числе путём создания динамичного и конкурентного рынка труда. Достигается же это посредством создания значительной свободы работодателя в отношениях найма и увольнения работника, а равно стимулированием мобильности рабочей силы, смыванием границ между трудовым и гражданским правом в регулировании трудовых отношений; перекладыванием социальной функции государства на корпорации и крупных работодателей.

**КОМПАНИЯ «УБЕР» ПОЛНОСТЬЮ
ОСВОБОЖДЕНА В ОТНОШЕНИИ ТАКСИСТОВ ОТ
ТАКОГО ОБЯЗАТЕЛЬСТВА, КАК СТРАХОВАНИЕ, И
ПРОЧИХ СОЦИАЛЬНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ**

При таком подходе очевидно, что гарантированные высокие доходы и социальный пакет для сотрудников в крупных компаниях, а также для высококвалифицированных работников создают определённые предпосылки для расслоения населения по уровню дохода и возникновения наиболее выгодных для работодателя условий в секторе труда, не требующем высокой квалификации, стимулируя как высокую степень неустойчивости в нём, так и привлечение в него иностранной рабочей силы. Очевидно, что государство при этом сталкивается с рисками как социального характера в силу недостаточного уровня социальных гарантий, так и образованием высокого уровня безработицы.

Одним из ярких судебных примеров смешения в США трудового и гражданского законодательства в оценке статуса работников по трудовым договорам либо исполнителей по гражданско-правовым договорам можно назвать дело, в котором краеугольным камнем встал вопрос о наличии трудовых отношений с таксистами компании «Убер». Позиция компании «Убер» заключается в том, что она, не вступая в трудовые отношения с водителем, ограничиваясь функцией посредника между водителями и пассажирами, предоставляет первым технические возможности для поиска клиентов, а вторым для поиска такси. Таким образом, компания фактически не несёт ответственности по трудовому праву перед работником и несёт гражданскую ответственность лишь за правильность работы предоставляемого сервиса.

С позиции трудовых взаимоотношений компания «Убер» полностью освобождена в отношении таксистов от такого обязательства, как страхование, и прочих социальных обязательств, более того водителям не возмещаются расходы на бензин и поддержание нормального технического состояния машин. Кроме того, неясными являлись условия отключения от сервиса за низкий процент принимаемых заказов или негативные отзывы клиентов. Многим водителям приходили уведомления от компании о том, что снижение процента принятых заказов ниже 90 % будет приводить к блокировке их возможности пользоваться продуктами «Убера», однако формальным увольнением это не считалось.

Водители в штатах Калифорния и Массачусетс летом 2015 г. добились от местных органов занятости признания своего статуса работников в силу

**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**

Ирина Кузнецова

Прекращение трудового договора по инициативе работника: анализ судебных споров

Прекращение трудового договора — процесс довольно сложный, и именно он часто является камнем преткновения в отношениях между работником и работодателем. В этом плане расторжение договора по инициативе работника, то есть по п. 3 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ), — наиболее предпочтительный для работодателя способ прекращения трудовых отношений, ведь если работник добровольно изъявил желание уволиться, маловероятно, что в последующем он будет оспаривать этот факт.

Однако в судебной практике такие споры тоже встречаются. Доказывая незаконность увольнения, работники в подобных случаях пытаются убедить суд в том, что написали заявление на увольнение под давлением работодателя.

Пленум Верховного Суда Российской Федерации в п. 22 своего Постановления № 2 от 17.03.2004 разъяснил, что при рассмотрении споров о расторжении трудового договора по инициативе работника судам необходимо иметь в виду, что такое расторжение допустимо лишь в случае, когда «подача заявления об увольнении являлась добровольным волеизъявлением работника. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника».

Однако понятие «добровольности волеизъявления», равно как и «оказание давления», крайне неоднозначно и трудно доказуемо. Наверное, поэтому судебная практика по делам этой категории очень разнообразна и зачастую противоречива.

Попробуем разобраться, на что обращают внимание суды при рассмотрении дел этой категории.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ФОРМА ЗАЯВЛЕНИЯ НА УВОЛЬНЕНИЕ

Работодателю необходимо иметь в виду, что в формулировках заявления на увольнение могут таиться «подводные камни», которые в последующем станут основой доказательной базы работника.

Так, стоит обращать внимание на то, чтобы в заявлении на увольнение содержалась именно формулировка «прошу уволить меня по собственному желанию», а не иные. Имеется, к примеру, судебная практика, свидетельствующая о том, что формулировка «прошу освободить меня от занимаемой должности» не приравнивается судом к «прошу уволить меня по

собственному желанию» и не является свидетельством того, что работник имел волеизъявление именно в отношении увольнения.

В качестве примера можно привести постановление Тульского областного суда от 15 сентября 2011 г., которым было оставлено в силе решение Ефремовского районного суда Тульской области по делу № 33-3098, восстановившее на работе работницу, подавшую заявление не об увольне-

**В ФОРМУЛИРОВКАХ ЗАЯВЛЕНИЯ НА
УВОЛЬНЕНИЕ МОГУТ ТАИТЬСЯ «ПОДВОДНЫЕ
КАМНИ», КОТОРЫЕ В ПОСЛЕДУЮЩЕМ СТАНУТ
ОСНОВОЙ ДОКАЗАТЕЛЬНОЙ БАЗЫ РАБОТНИКА**

нии, а об «освобождении от должности». В обоснование своих требований истица указала, что не собиралась увольняться, а только хотела перейти на другую работу в той же организации, поскольку условия труда, созданные её работодателем, были для неё невыносимыми, что, собственно, и побудило её написать заявление об освобождении от должности в надежде, что её переведут на другую работу с более адекватными условиями. Суд внял этим доводам и пришёл к выводу, что, подавая своё заявление, работница действительно не имела желания уволиться, а поданное ею 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**


КОНФЕРЕНЦИЯ 




НОЯБРЬ 2018 Г

ЭФФЕКТИВНЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА



Многие работают по старинке.
Да и стоит ли слепо копировать
чьи-то новые идеи по организации
и оплате труда?

Об этом поговорим на конференции 
практики из успешных компаний поделятся
своими кейсами в этом непростом деле.

По итогам конференции  подготовит журнал-альманах
«Системы оплаты труда», который получат все подписчики .
Участие в конференции для подписчиков  — бесплатно.



Наталья Пластинина

Нетипичный трудовой договор

Трудовое право в России — очень ёмкое право. Трудовые отношения работников и их работодателей регулируются не только нормами Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ), но и федеральными законами, всевозможными постановлениями правительства.

Стороны также руководствуются письмами Роструда, систематизированной в Обзорах и постановлениях Пленума Верховного Суда РФ практикой. Но это касается общих для всех участников трудовых отношений норм и требований.

Но ведь есть и нетипичные для всех условия.

В настоящее время классический вариант взаимодействия работника и работодателя, при котором работник приходит к восьми часам на работу и уходит в 17.00, проделав некоторое количество дел-функций, перестаёт быть актуальным для многих работодателей. Это случается по многим причинам. Например, но не ограничиваясь перечисленными:

- ✓ нет необходимости постоянного присутствия в регионе осуществления деятельности (не нужен офис или постоянное рабочее место);
- ✓ формат работы позволяет не раздувать офисное пространство, сосредоточившись на формировании штата дистанционных работников;
- ✓ удалённость офиса организации от населённого пункта, транспортных развязок (например, свойственно при работе торговых продовольственных компаний, имеющих и склады, и офис за пределами городской черты).

Но независимо от того, что послужило причиной отказа от классической формы взаимодействия работника с работодателем, это самое нетипичное взаимодействие надо как-то оформить, исключить нарушение прав, обязанностей и интересов друг друга, и уж тем более Трудового кодекса РФ!

Как сформулировать и указать в тексте трудового договора с работником нужные для работодателя условия работы, оплаты, но при этом ничего не нарушить? Какие формулировки и условия заведомо нарушают нормы трудового законодательства, по мнению государственной инспекции труда (далее — ГИТ) и судов? Рассмотрим эти вопросы подробнее.

Отношения работника и работодателя во многом регулируются исключительно условиями трудового договора. О том, что должен и может содержать трудовой договор с работником, указано в статье 57 ТК РФ «Содержание трудового договора». Согласно части 4 данной нормы в трудовом договоре **могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника** по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, **в частности:**

- ✓ об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- ✓ об испытании;
- ✓ о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- ✓ об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счёт средств работодателя;
- ✓ о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- ✓ об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- ✓ **об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;**
- ✓ о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

Также согласно ч. 5 ст. 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой до-

**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**



Сергей Смирнов

СНИЛС — вчера, сегодня и завтра

Каждый работающий в нашей стране должно иметь документ – пластиковую карту, на которой указан специальный номер лицевого страхового счёта. Однако не многие способны точно ответить, зачем нужна карточка, как выполняется расшифровка её названия и какие сведения там содержатся. Узнайте, что представляют собой эти цифры.

Карточка зелёного цвета сегодня есть почти у каждого человека. Однако не все имеют представление, как расшифровывается СНИЛС. Сокращение означает — страховой номер индивидуального лицевого счёта. Для каждого человека набор цифр уникален, нет двух людей с одинаковым сочетанием чисел в этом документе. Во многих случаях человеку необходимо знать, как выглядит номер СНИЛС, поскольку по этому счёту определяется вся информация, связанная с пенсией и стажем работы.

**ПОЛУЧЕНИЕ ДОКУМЕНТА ИНОСТРАНЦЕМ
— УСЛОВИЕ НЕ ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ, ОДНАКО
С КАРТОЙ ПРОЖИВАТЬ В РОССИИ ГОРАЗДО
УДОБНЕЕ И ВЫГОДНЕЕ**

Под аббревиатурой понимается не только номер индивидуального лицевого счёта гражданина, но и свидетельство, на котором эти цифры указаны. Документ представляет собой карточку, где указан лицевой счёт, покрытую ламинированным слоем, который защищает от повреждений. Фото образца, что такое СНИЛС и как он выглядит, можно рассмотреть на интернет-сайтах. Помимо номерного набора, карта зелёного цвета имеет информацию о владельце:

- фамилию, имя и отчество страхуемого;
- дату его рождения;
- место, где человек родился;
- пол;
- дату регистрации в Пенсионном фонде;

— на оборотной стороне указаны правила эксплуатации свидетельства.

Многих потенциальных получателей документа интересует, сколько цифр в СНИЛС. Индивидуальный счёт содержит набор из 11 чисел, которые имеют свои значения. Существует формула, как правильно расшифровать СНИЛС:

- первые 9 из них составляют номерной знак документа;
- последние 2 цифры — проверочное число, расчёт которого происходит по определённому алгоритму.

Разобравшись, что такое документ СНИЛС и как он выглядит, многие задаются и другим вопросом. Люди хотят знать, зачем получать свой страховой номерной знак. Пригодиться карта может в нескольких ситуациях:

- оформление льготных пособий и других денежных выплат в органах соцзащиты. Информация о таких действиях закрепится за вашим личным счётом;
- создание учётной записи на портале госуслуг. Данный интернет-ресурс стал очень популярным, он позволяет решить некоторые вопросы (запись на приём к чиновникам, подача заявлений) онлайн. Номер, указанный в свидетельстве, служит для опознавания вашей личности. На его основе вам выдадут необходимую информацию;
- трудоустройство. Вся информация о вашем стаже, размере заработной платы и пенсионных отчислениях, которые должны быть работ-

**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**




КОНФЕРЕНЦИЯ 




Сентябрь 2018 г.

БЕЛОВОРТНИЧКОВАЯ ПРЕСТУПНОСТЬ

Болезнь для торговли,
производства, финансов...

 не раз поднимал ее
в интервью

*В этот раз эксперты выступят
на конференции со своими мнениями
о способах выявления — недопущения и борьбы
с проявлениями воровства внутри фирмы*

По итогам конференции  подготовит журнал-альманах
«Беловоротничковая преступность», который получают все подписчики  .
Участие в конференции для подписчиков  — бесплатно.

Стефан Станев

Burgas Free University

Контроль за перепиской работников в свете практики Европейского суда по правам человека

Необходимость обращения к теме вызвана развитием новых технологий, которые оказывают существенное влияние на все сферы личной жизни, в том числе во время пребывания на рабочем месте.

Вопрос о допустимости контроля за дистанционной деятельностью работников в основном ограничивается её характером (личный или служебный), обоснованием начала мониторинга и его полезности. Страсбургский суд рассмотрел этот вопрос в свете статьи 8 Конвенции о защите прав человека (ЕКПЧ), которая регулирует право на уважение частной и семейной жизни, жилища и корреспонденции, а также условий, при которых права, названные в пункте 1, могут быть ограничены.

Статья 8 Конвенции гласит:

1. Каждый человек имеет право на неприкосновенность своей личной и семейной жизни, жилища и тайны переписки.

2. Вмешательство государственных органов в осуществление этого права является неприемлемым, за исключением случаев, предусмотренных законом и необходимых в демократическом обществе в интересах национальной и общественной безопасности или экономического благосостояния страны, предотвращения беспорядков или преступлений, здоровья и нравственности или прав и свобод других лиц.

Очевидно, что чрезвычайно широко распространена интерпретация этого положения в свете его целей и намерений. На практике наиболее важным методом толкования статьи 8 ЕКПЧ является телеологическая интерпретация, которая, несомненно, защищает неприкосновенность частной жизни граждан и адаптирует Конвенцию к технологическому веку.

Суд будет оценивать в каждом конкретном случае, является ли вмешательство в частную жизнь надлежащим, что позволяет ему проверять не только его законность (в соответствии с законами и прецедентной практикой государств и с международным правом), но также и соразмерность: была ли мера правильной, справедливой, своевременной и т. д. Принцип соразмерности¹, известный в европейском законодательстве, требует согласованности между поставленными целями и используемыми средства-

¹ Пехливанов К. Принципът на съразмерността в европейското административно право // Адвокатски преглед. Бр.6-7. 2009. С. 7 и сл.

ми, а с другой стороны, важными требованиями для осуществления связей с общественностью.

Исходя из этого принципа государства, возможно, придётся изучить возможные пути сведения к минимуму вмешательства в права человека.

В контексте трудовых отношений и личной неприкосновенности ЕСПЧ применяет этот принцип в известном деле *Corland v. UK* (62617/00). Заявитель жаловалась, что её телефонные разговоры и переписка по электрон-

**МОНИТОРИНГ ЯВЛЯЕТСЯ НЕОТЪЕМЛЕМОЙ
ЧАСТЬЮ ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ
КОНТРОЛИРОВАТЬ РАБОТУ СВОИХ
СОТРУДНИКОВ**

ной почте контролировались руководством колледжа, где она работала. Целью такого наблюдения было проверить, используется ли оборудование колледжа в личных целях.

Важно отметить, что на момент наблюдения не было внутренних правил, определяющих основания для начала контроля за перепиской работников. Из этого следует, что заявитель могла рассчитывать на неприкосновенность частной жизни и не было правовых оснований, регулирующих

**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**

Яна Леликова

Восстановление чиновника на работе после оправдания судом или снятия судимости за коррупцию

Преступления коррупционной направленности беспокоят общественность не меньше, чем вопросы социальной политики. Важно иметь хотя бы общее представление о том, что же происходит при рассмотрении таких дел в судах и как наказываются недобросовестные чиновники. Однако при возбуждении уголовных дел никто не застрахован от ошибок, случается, что и невиновные оказываются на скамье подсудимых. И те, кто не подвергается уголовному наказанию по разным основаниям, пытаются вернуться к привычной жизни, в том числе восстановиться на работе. Рассмотрим в этой статье на примерах, что происходит после уголовного преследования и возможно ли госслужащему, оказавшемуся в качестве обвиняемого, вернуться к службе в государственных органах.

Преступления в сфере коррупции не сводятся только лишь к даче и получению взятки: это и посредничество во взяточничестве, незаконное участие в предпринимательской деятельности, а при наличии определённых условий, в том числе умысла на получение выгоды, такие составы преступления, как злоупотребление должностными полномочиями, легализация (отмывание) денежных средств и даже мошенничество, совершённое лицом с использованием своего служебного положения. Перечень коррупционных преступлений достаточно обширен. И при рассмотрении таких дел

**ФОРМАЛЬНО СНЯТОЙ СУДИМОСТИ
НЕДОСТАТОЧНО ДЛЯ ТОГО, ЧТОБЫ ПОЯВИЛОСЬ
ПРАВО НА ВОССТАНОВЛЕНИЕ В ДОЛЖНОСТИ**

в суде, как к любому другому составу преступления, применим принцип презумпции невиновности. Безусловно, не всегда между понятиями «чиновник» и «коррупция» можно поставить знак равенства. И в случаях выявления невиновности и оправдания судом госслужащего можно восстановить на работе в должности.

Согласно п. 2 ч. 1 ст. 16 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», гражданин не может быть принят на гражданскую службу, а гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае наличия не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке судимости.

Основания для прекращения государственной гражданской службы предусмотрены ст. 39 названного Федерального закона № 79-ФЗ, в том числе и указано такое основание, как осуждение гражданского служащего

го к наказанию, исключающему возможность замещения должности гражданской службы, по приговору суда, вступившему в законную силу.

В свою очередь, уголовно-процессуальным законодательством предусмотрено право на реабилитацию, в том числе и восстановление в трудовых правах по определённым основаниям.

Также стоит учитывать, что в случае вынесения оправдательного приговора государственный служащий имеет право, помимо восстановления в должности, также на компенсацию разницы между его заработной платой и государственным пособием, которое он получал, пока был отстранён от должности.

При рассмотрении практики судов однозначно можно сказать, что дела о восстановлении в должности госслужащих с последующим восстановлением имеют место быть. Однако важным аспектом является наличие или отсутствие самого факта преступления. Формально снятой судимости недостаточно для того, чтобы появилось право на восстановление в должности.

Так, например, Магаданским областным судом было вынесено апелляционное определение от 15 марта 2016 г. № 33-214/2016 по делу № 2-5590/2015 с отказом в восстановлении в должности. В основу решения был положен приговор Магаданского городского суда Магаданской области от 04 июня 2014 г., которым Ш. признана виновной в совершении такого преступления, как служебный подлог, то есть внесение должностным лицом в официальные документы ложных сведений из иной личной заин-

**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**



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 7 июль 2018

Подписные индексы по каталогу «Роспечать» — 79154, 79357

Татьяна Кочанова

Отсутствие оригинала договора: проблемы доказывания, последствия, судебная практика

Мария Бубнова

Махинации с двойной продажей квартир

Сергей Смирнов

Взыскание долга по исполнительной надписи нотариуса: проблемы правоприменения

Евгений Тригорьев

Практика судов и её анализ по «чёрным риелторам»

Екатерина Чобикова

Покупка арестованной квартиры

Евгений Золотопупов

Правовое регулирование договора займа в свете грядущих изменений второй части Гражданского кодекса РФ в июне 2018 года

Дмитрий Ходыкин

Дистанционная продажа недвижимости

Валентина Александрова

внутренний аудитор Acsour

Электронный кадровый документооборот: настоящее и будущее

В настоящее время оптимизация и автоматизация процессов во всех отраслях экономики является одной из наиболее обсуждаемых в экспертном сообществе тем. Не обделяет её вниманием и государство: в 2017 году была утверждена «Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы», в рамках которой реализуется программа «Цифровая экономика».

Одним из мероприятий данной программы является переход на безбумажное взаимодействие работников и работодателей. Это значит, что в ближайшем будущем должна появиться законодательная база, позволяющая вести кадровые документы в электронном виде.

КАК ДОЛЖНО ВЫГЛЯДЕТЬ БУДУЩЕЕ КАДРОВОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА?

Очевидно, что в будущем работодатель и работник должны иметь возможность подписывать любые кадровые документы в электронном виде из любой точки мира с любого устройства. Бумажные документы и «живые» подписи на них должны постепенно выйти из делового оборота. При этом, разумеется, должна обеспечиваться надлежащая идентификация лиц, подписывающих кадровые документы, а также безопасность передачи и хранения информации в электронном виде.

Почему это важно?

Преимущества внедрения безбумажного взаимодействия работника и работодателя очевидны:

- экономия времени сотрудников (а значит, и денег компании);
- повышение мобильности сотрудников — документы можно подписывать с ноутбука или смартфона из любой точки мира;
- ускорение процессов согласования и подписания кадровых документов;
- упрощение процесса контроля за подписанием кадровых документов;
- повышение прозрачности кадрового документооборота;
- улучшение сохранности документов по сравнению с бумажными;
- экономия офисного / архивного пространства для хранения документов;

- снижение затрат на бумагу и забота об экологии;
- снижение риска подделки документов (при использовании усиленной квалифицированной электронной подписи);
- обеспечение более быстрого и простого доступа к архиву документов;

**РАСХОДЫ НА БУМАЖНЫЕ КАДРОВЫЕ
ДОКУМЕНТЫ ДОСТИГАЮТ В СРЕДНЕМ 5 %
ОТ ОБОРОТНЫХ СРЕДСТВ КОМПАНИИ**

- гарантия более оперативного предоставления документов контролирующим органам.

Что делается на государственном уровне?

Для внедрения безбумажного взаимодействия работника и работодателя Минтруд России уже запустил соответствующий эксперимент по переводу в электронную форму документов и сведений о работнике по вопросам трудовых отношений.

Крупные российские работодатели выступили участниками экспери-

**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

Заработная плата в иностранной валюте: «подводные камни»

В рамках современной экономической системы большое количество работников воспринимают установление зарплаты в иностранной валюте с оплатой по согласованному курсу в качестве гарантии стабильности личного благосостояния. Также некоторые российские граждане трудоустроены за границей в фирмах, которые зарегистрированы на территории Российской Федерации, и при этом являются резидентами РФ. В связи с этим встаёт вопрос: к каким категориям работников применима выплата заработной платы в иностранной валюте?

С 16.02.2018 вступили в силу изменения к статье 131 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которым в ряде случаев допускается выплачивать работникам заработную плату в иностранной валюте. Данная поправка предусматривает получение определёнными гражданами, которые проживают и работают за пределами Российской Федерации (физическими лицами-резидентами), заработной платы и иных выплат непосредственно в иностранной валюте.

БИЗНЕС, КОТОРЫЙ ФАКТИЧЕСКИ ИМЕЕТ ВАЛЮТНУЮ ВЫРУЧКУ, ИЗБЕЖИТ ПОТЕРЬ ОТ ДВОЙНОЙ КОНВЕРТАЦИИ

Резидентами Российской Федерации в соответствии с валютным законодательством являются:

- российские граждане, за исключением российских граждан, которые постоянно проживают в иностранном государстве более одного года, или временно пребывающие в иностранном государстве более одного года на основе рабочей визы, имеющей срок действия не менее одного года;
- постоянно проживающие на территории Российской Федерации на основании вида на жительство, предусмотренного законодательством России, иностранные граждане и лица без гражданства;

Фактически поправки скажутся на оплате труда достаточно узкого круга лиц. Речь идёт о работающих за рубежом представителях дипломатических представительств, консульств, международных (межгосударственных, межправительственных) организаций, лицах, трудоустроенных в

представительствах или филиалах юридического лица, находящихся вне границ Российской Федерации.

Внесённые изменения были с радостью встречены работодателями лиц-резидентов. Для них возможность выплаты заработной платы в валюте является выгодной, так как бизнес, который фактически имеет валютную выручку, избежит потерь от двойной конвертации. Она происходит в

**ДАнный шаг со стороны законодателей
направлен на глобализацию и ведёт к
расширению возможностей компаний и
сокращению ряда их издержек**

силу того, что организации, которые имеют валютную выручку, но при этом выплачивают заработную плату в рублях, вынуждены сначала конвертировать валюту на своих счетах и перечислять рубли в качестве заработной платы сотрудникам, а затем снова конвертировать рубли в валюту.

Необходимость внесения подобных изменений назревала уже давно и

**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

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Подписные индекс: по каталогу "Роспечать" - 71052; 70055; 72035.

Кадровые агентства

Главная тема:

Валерия Дворцевая
«ВИЗАВИ консалт»

Даже если ты очень умный и опытный, у тебя «на кончиках пальцев» не будет нужных имен, понимания рынка, если ежедневно не работаешь в определённом секторе



Сергей Смирнов

Работник забыл указать дату увольнения — уволнили досрочно

Всё чаще и чаще между работником и работодателем возникают ситуации, которые не находят прямого урегулирования действующим трудовым законодательством РФ. Поэтому судебным органам постоянно приходится разъяснять и той, и другой стороне порядок применения определённых норм на жизненных примерах.

Так, определённую рабочую ситуацию разберём на интересном примере, выраженном в Апелляционном определении Санкт-Петербургского городского суда от 15 марта 2018 г., дело № 33-5761/2018.

Бывший работник предприятия И. обратилась в Московский районный суд Санкт-Петербурга с иском к ООО «***», в котором просила признать незаконным её увольнение из организации ответчика с 31 июля 2017 г., изменить дату её увольнения с 31 июля 2017 г. на 14 августа 2017 г., взыскать с ответчика в свою пользу средний заработок за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда.

В обоснование заявленных требований И. указала, что с 03 августа 2016 г. работала в ООО «***» в должности менеджера. 31 июля 2017 г. И. представила работодателю заявление об увольнении по собственному желанию, в котором дата, с которой И. просила её уволить, указана не была, в связи с чем в соответствии с ч. 4 ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) она должна была быть уволена не ранее чем по истечении 14 дней со дня подачи заявления об увольнении. Таким образом, И. должна была быть уволена из организации ответчика с 14 августа 2017 г., однако в нарушение ч. 4 ст. 80 ТК РФ ответчиком был издан приказ об увольнении истца с 31 июля 2017 года, который является незаконным.

Решением Московского районного суда Санкт-Петербурга от 20 ноября 2017 г. исковые требования И. удовлетворены частично. Судом постановлено признать увольнение И. из ООО «***» с должности менеджера с 31 июля 2017 г. незаконным, изменить дату увольнения И. из ООО «***» с 31 июля 2017 г. на 14 августа 2017 г., взыскать с ООО «***» в пользу И. средний заработок за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда.

В апелляционной жалобе ответчик ООО «***» просит решение Московского районного суда Санкт-Петербурга от 20 ноября 2017 г. отменить, считая его неправильным, постановленным при нарушении норм материального и процессуального права.

Однако судебная коллегия апелляции городского суда Санкт-Петербурга пришла к следующему выводу.

Согласно п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ одним из оснований прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе работника в порядке ст. 80 ТК РФ.

В соответствии со ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ч. 1).

**ИСТИЦА УВОЛЕНА ДО ИСТЕЧЕНИЯ
ДВУХНЕДЕЛЬНОГО СРОКА С МОМЕНТА ПОДАЧИ
ЗАЯВЛЕНИЯ, ЧТО ЛИШИЛО ЕЁ ПРАВА НА ОТЗЫВ
ЗАЯВЛЕНИЯ**

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 2).

**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**

www.TOP-PERSONAL.RU

Июль-сентябрь

В номере:

Форматы хранения электронных документов

Технология блокчейна как инструмент управления документами и электронного документооборота

Применение информационных технологий при работе с обращениями граждан в мировом суде

Оперативное делопроизводство в службе штабов РККА накануне Великой Отечественной войны

Экспертиза ценности документов в сфере делопроизводства: актуальные вопросы современного развития

Формирование дел в делопроизводстве. Подготовка дел к передаче в архив организации

Системы защиты информации

Ответственность за сохранность архивных документов в организации

№3
2018

При поддержке:

Светлана Щербатова

Спорные вопросы по скрытым штрафам в форме депремирования топ-менеджеров

Депремирование стало «ноу-хау» у работодателей, желающих «штрафовать» работников и не попадать под прицел трудовой инспекции.

Автор основательно изучила тему на реальных спорах в судах.

Законодательство в сфере регулирования трудовых отношений предусматривает ключевые права и обязанности как для работников, так и для работодателей.

Работник в первую очередь заинтересован в надлежащей оплате за свой труд, а работодатель — в качественном и добросовестном исполнении должностных обязанностей работником и возможности применения к работнику мер ответственности за некачественное выполнение трудовой функции.

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ) ограничивает возможность привлечения работника к материальной ответственности. Непосредственно финансовая ответственность у работника присутствует лишь в виде материальной ответственности в случаях, предусмотренных федеральным законодательством при причинении вреда имуществу работодателя (ст. 232, 233, 238, 241–245 ТК РФ). Данные правоотношения регулируются сторонами в трудовом договоре, а в отдельных случаях — в договоре о материальной ответственности.

Возможность штрафовать работников за какие-либо нарушения исключена положениями ст. 192 ТК РФ, которая запрещает применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. При этом ТК РФ прямо предусматривает закрытый перечень дисциплинарных взысканий, а именно: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

В случае же наложения на работника именно штрафа он вправе обратиться в Государственную инспекцию труда или в суд. При проведении проверки Государственной инспекцией труда штрафы будут отменены, а недобросовестный работодатель оштрафован. По вопросам о недопустимости применения штрафа в качестве дисциплинарного взыскания судебная практика сложилась достаточно давно и однозначно во всех регионах (например, апелляционное определение Московского городского суда от 17.06.2010 по делу № 33-18087, апелляционное определение Тульского областного суда от 25.12.2014 по делу № 33-3685).

Учитывая действующие правовые нормы, ограничивающие финансовую ответственность работника, работодатели стали применять иной механизм — так сказать «от обратного». Как ни парадоксально это звучит, но в качестве «правового инструмента» для наказания работников работодателем применяется система так называемых стимулирующих выплат.

Статья 191 ТК РФ предусматривает право работодателя на поощрение работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности. В качестве примеров поощрения указаны: объявление благодарности, выдачи

**СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА НЕ УЧИТЫВАЕТ
ДОЛЖНОСТНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ РАБОТНИКА ПРИ
ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЯ ОБ ОБОСНОВАННОСТИ
ЛИШЕНИЯ ЕГО ПРЕМИИ**

премии, награждение ценным подарком, почётной грамотой, представлением к званию лучшего по профессии. Руководствуясь ст. 191 ТК РФ работодатель может устанавливать систему поощрения работников в трудовом договоре и/или в правилах внутреннего трудового распорядка или иных своих локальных актах (например, Положении о премировании и т. п.).

На практике самым распространённым способом поощрения работни-

**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**