



*Владимир Алистархов*

## **Новая угроза для бизнеса**

*Светлана Щербатова*

## **Перевод работника на другую работу: что делать, если работник «передумал»?**

*Ирина Рыбак*

## **Как снизить риск до нуля появления в компании споров с уволенными «недобровольно»?**

*Анна Сорокина*

## **А какой коллектив не страдал от людей-конфликтогенов?**

*Елена Литвинова*

## **Используйте каналы внутренних коммуникаций**

*Анастасия Алексеевская*

## **Бизнес-тренер фрилансер и споры с заказчиками по работе**

*Ольга Байдина*

## **Самозанятые по 4 %: теоретические и практические аспекты**

*Лариса Шевченко*

## **Расследование несчастных случаев на производстве**

*Если перевести работников на статус самозанятых, то проблемы трудовых отношений уйдут сами собой?*

*Вряд ли. Во-первых, ФНС это не понравится, да и если у вас «не те» люди работают и нет системы медиации, то спешите в суд...*

*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.

## Нововведения работодателям



Владимир Алистархов  
Новая угроза для бизнеса .....5

## Перевод

Светлана Щербатова  
Перевод работника на другую работу: что делать,  
если работник «передумал»? .....15

## Увольнение

Ирина Рыбак  
Как снизить риск до нуля появления в компании  
споров с уволенными «недобровольно»? .....29



Анна Сорокина  
А какой коллектив не страдал от людей-  
конфликтогенов? .....33

Елена Литвинова  
Используйте каналы внутренних  
коммуникаций .....37

## Форс-мажор

Ирина Симич  
Неожиданное «исчезновение» сотрудника. Что  
делать компании с его з/п, документами и т.д.? ..41

## Услуги

Анастасия Алексеевская  
Бизнес-тренер фрилансер и споры с заказчиками  
по работе .....57

## Самозанятые



Ольга Байдина

**Самозанятые по 4 %: теоретические и практические аспекты .....65**

## Охрана труда



Лариса Шевченко

**Расследование несчастных случаев на производстве .....73**

## Материальная ответственность

Екатерина Мартемьянова

**Заключение договора о полной материальной ответственности .....83**

## Комментарии



Светлана Стешина

**Атавизмы кадрового делопроизводства не выгодны никому .....91**

## Трудовой договор

Татьяна Кочанова

**Отсутствие трудового договора и ответственность работодателя за травмы смерть .....95**

**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](http://www.top-personal.ru).

© «Трудовое право», 2019.

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](mailto:tp@top-personal.ru).

[www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru).

Подписано в печать 14.02.2019.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

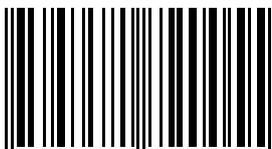
Печ. л. 15. Тираж 12 000.

Заказ № 62-44.

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 >



**Владимир Алистархов**

адвокат

# Новая угроза для бизнеса

**Каждый работодатель, ведущий деятельность в рамках российского законодательства, а значит и в рамках международного законодательства, имеет свои права и обязанности.**

Если своими правами работодатель может пользоваться на свое усмотрение, то за неисполнение обязанностей работодатель привлекается, как правило, к ответственности, в том числе к административной и/или уголовной.

За исполнением обязанностей работодателем существует контроль со стороны соответствующих надзорных органов, которым дай только повод «прищучить» нарушителя.

Появление новых обязанностей никак не приветствуется работодателями, поскольку это дополнительное и расходное бремя, особенно если речь идет о частном бизнесе, деятельность которого заточена исключительно под одну цель — извлечение прибыли.

Чем больше уходит времени и трудовых ресурсов на исполнения обязанностей, тем меньше прибыль частного бизнеса.

Именно по этой причине работодатели нервно воспринимают любые инициативы законодательной власти в части дополнительных обязанностей для себя.

Некоторые изменения законодательства в части дополнительных обязанностей влияют на деятельность работодателя не значительно, другие же наоборот, зачастую ставят крест на самом бизнесе.

Другими словами, в зависимости от конкретных изменений трудового законодательства, работодателю приходится адаптироваться под новые условия, при этом работодатель в любом случае теряет, вопрос только в чем.

С этой целью предлагаю рассмотреть конкретный пример, в частности, воплощенную в жизнь законодательную инициативу, введенную в действие Федеральным законом от 19 июля 2018 года № 215-ФЗ «О внесении изменений в статью 18.9 Кодекса Российской Федерации Об административных правонарушениях».

Изменения о которых идет речь вступили в силу с 16.01.2019 г. и затрагивают большую часть работодателей, которые привлекают к работе иностранных специалистов и лиц без гражданства.

Но, остановимся на конкретике.

О чем Федеральный закон № 215-ФЗ?

Согласно указанному федеральному закону ч. 2 ст. ст. 18.9 КоАП РФ изложена в следующей редакции:

*«2. Непринятие приглашающей стороной установленных мер по обеспечению соблюдения приглашенным иностранным гражданином или лицом без гражданства режима пребывания (проживания) в Российской Федерации в части соответствия заявленной ими цели въезда в Российскую Федерацию фактически осуществляемой в период пребывания (проживания) в Российской Федерации деятельности или роду занятий либо непринятие приглашающей стороной установленных мер по обеспечению своевременного выезда приглашенного иностранного гражданина или лица без гражданства за пределы Российской Федерации по истечении определенного срока их пребывания в Российской Федерации —*

*влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей; на должностных лиц — от сорока пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц — от четырехсот тысяч до пятисот тысяч рублей.».*

Прошлая редакция:

*«2. Непринятие гражданином Российской Федерации или постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства, пригласившими в Российскую Федерацию*

**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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

Светлана Щербатова

# Перевод работника на другую работу: что делать, если работник «передумал»?

В настоящей статье будет рассмотрен ещё одно «направление» споров между работниками и работодателями, связанных с переводом работников на другие должности внутри одной компании.

В настоящее время участились случаи, когда работодатель по тем или иным причинам предлагает работнику перевестись на другую должность, работник дает на это согласие и даже собственноручно пишет заявление и подписывает соответствующее дополнительное соглашение к своему трудовому договору. Однако через некоторое время такой работник обращается в суд с иском к работодателю о признании такого перевода незаконным, поскольку заявление и дополнительное соглашение подписывались им принудительно под «психологическим давлением» со стороны работодателя.

## СО СЛОВ ИСТЦА НА НЕЁ БЫЛО ОКАЗАНО ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ДАВЛЕНИЕ

В одних случаях суды удовлетворяют требования работников, а в других, на первых взгляд очень похожих ситуациях, — отказывают.

Предлагаю для начала обратиться к тем нормам, которыми суды руководствуются при рассмотрении подобных дел.

В первую очередь это ст.ст. 72, 72.1. ТК РФ, согласно которых изменение условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, прямо предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника.

В соответствии со ст. 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия тру-

договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

Однако при рассмотрении споров суды руководствуются не только нормами федерального законодательства, но и разъяснениями Верховного Суда РФ. Поэтому применительно к данной категории споров суды обязаны учитывать п.п. 20-22 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее — Постановление Пленума ВС РФ №2).

Разрешая дела о признании незаконными изменений определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (статья 74 ТК РФ), необходимо учитывать, что исходя из статьи 56 ГПК РФ работодатель обязан представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств изменение

**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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

## ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ

Светлана Колобова

...РАБОТАЮЩИМ ПЕНСИОНЕРАМ ПО СТАРОСТИ (ПО ВОЗРАСТУ) — ДО **14** КАЛЕНДАРНЫХ ДНЕЙ В ГОДУ...

...НАЧИНАЕТСЯ С КАЛЕНДАРНОЙ ДАТЫ, КОТОРОЙ ОПРЕДЕЛЕНО ВОЗНИКНОВЕНИЕ УКАЗАННЫХ ПРАВ И ОБЯЗАННОСТЕЙ...

...НЕДЕЛИМАЯ ЧАСТЬ ДОЛЖНА СОСТАВЛЯТЬ НЕ МЕНЕЕ **14** КАЛЕНДАРНЫХ ДНЕЙ...

...Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем...

...Трудовое законодательство не содержит критериев более высокой производительности труда и квалификации, они выработаны практикой...

**Ирина Рыбак**

руководитель отдела аутсорсинга компании  
«Контакт» (InterSearch Russia)

# Как снизить риск до нуля появления в компании споров с уволенными «недобровольно»?

Увольнение

Как показывает наша практика работы с разными компаниями, снизить риски до нуля нельзя, и от недобросовестных сотрудников нет стопроцентной защиты. Практически в любой структуре, особенно если речь идет о крупном и среднем бизнесе, где много линейного персонала, рано или поздно возникнет конфликтная ситуация.



### **Как снизить риск до нуля появления в компании споров с уволенными «недобровольно»?**

— Как показывает наша практика работы с разными компаниями, снизить риски до нуля нельзя, и от недобросовестных сотрудников нет сто-процентной защиты. Практически в любой структуре, особенно если речь идет о крупном и среднем бизнесе, где много линейного персонала, рано или поздно возникнет конфликтная ситуация.

Как добиться максимальной защиты от таких случаев? Работать на опережение. Вести грамотный подбор сотрудников, вне зависимости от должности, будь то грузчик или руководитель департамента. Внимательно оценивайте собеседования и собирайте рекомендации, если есть какие-то сомнения.

Второй момент — безукоризненно оформлять все документы с юридической точки зрения, делайте вовремя выплаты. В-третьих, если возникает намек на конфликт, постараться загасить его в самом начале, выслушать не только одну сторону, а по отдельности обе. Если сотрудник ценен, попробуйте все средства, чтобы сгладить неприятный инцидент. Если все оставить как есть, то придет следующий руководитель или сотрудник, и проблема вновь может выйти наружу.

Если приходится идти на крайние меры, то продумайте заранее концепцию разговора. Объясните, почему лучше уйти сейчас, всегда сохраняйте вежливое и уважительное отношение к человеку. Предложите дополнительную выгоду, которая простимулирует сотрудника уволиться по-хорошему, если он идет на откровенный конфликт: пообещайте дать рекомендации при уходе и дать будущим работодателям положительный отзыв.



### **Что делать чтобы «шатающиеся» на грани увольнения люди не мешали работать остальным и не портили атмосферу вовлеченности?**

— Люди на грани увольнения действительно могут подрывать авторитет компании и руководства в глазах остальных сотрудников. Самый просто

совет — разговаривайте с виновниками без перехода на личности и эмоции, изложите свою точку зрения и факты. В крайнем случае поднимайте вопрос о расставании. Если негативная ситуация начинает разгораться, не торопитесь и разберитесь. Конечно, идеальный вариант для работодателя — увольнение сотрудника по собственному желанию, но надо понимать, что увольнение по соглашению сторон приведет к более бесконфликтному положительному результату.

Если ситуация еще недостаточно обострена, подумайте о переводе сотрудника в другое подразделение: очень может быть, что он принесет больше выгоды компании именно на новом месте. В любом случае требуется пристальное внимание к данной персоне. Конечно, здесь мы не имеем в виду неадекватных личностей, которым все всегда что-то должны, а они при этом не должны никому. Если есть какие-то подозрения, спросите подчиненного или коллегу, которому доверяете, что происходит и какие настроения ходят в коллективе. Поговорите с сотрудниками, если они начинают вставать на сторону виновников или заручитесь для этого моральной поддержкой неформального лидера.



### **Что говорить новым работодателям, когда они позвонят и пожелают получить отзыв о скандальном бывшем работнике?**

— Мое мнение — всегда говорить правду. Только обратную связь надо давать по всем правилам: не переходя на личности, избегая лишней эмоциональности и преувеличения. Стоит вспомнить и о хороших результа-

**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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**



**Анна Сорокина**

ГАУК «МОСГОРТУР»

# А какой коллектив не страдал от людей- конфликтוגенов?



## Как снизить риск до нуля появления в компании споров с уволенными «недобровольно»?

— Работодатель оказывается в сложном положении, когда работник плохо выполняет свои обязанности, каждый час устраивает «перекуры», его работа требует дополнительного контроля, ему нельзя доверить срочную и важную работу, а законных оснований для его увольнения нет.

А какой коллектив не страдал от людей-конфликтогенов? Один такой работник может нарушить нормальную деятельность целого отдела и постоянно создавать стресс для коллег и начальников. Очень важно, чтобы

**ОЧЕНЬ ВАЖНО, ЧТОБЫ ТАКИЕ РАБОТНИКИ И ИХ ПОВЕДЕНИЕ НЕ НАХОДИЛИ ПОДДЕРЖКИ В КОЛЛЕКТИВЕ**

такие работники и их поведение не находили поддержки в коллективе, а наоборот получали обратную связь от своих коллег о том, что они подводят команду, мешают плодотворной работе и не разделяют их взглядов.

Отсюда возникает важность создания корпоративной культуры и корпоративных ценностей, и люди, не разделяющие их, будут чувствовать себя неуютно и сами покинут организацию.

Возможен и такой вариант: предложить работнику перейти на более низкую должность, если, например, не справился с обязанностями начальника, перейти на работу в другой отдел (часто молодым людям становится неинтересно направление их работы, и они хотели бы в рамках организации сменить деятельность).

Кроме того, есть вариант расторжения трудового договора по соглашению сторон (статья 78 ТК РФ). Конечно, это требует времени и терпения,

умения руководителей вести переговоры и находить компромиссы, умения давать честную обратную связь и показывать работнику возможные пути развития вне организации, но эти усилия стоят того! Судебные процессы длятся годами и отнимают больше времени, сил и средств.



### **Что делать чтобы «шатающиеся» на грани увольнения люди не мешали работать остальным и не портили атмосферу вовлеченности?**

— «Шатающиеся» на грани увольнения люди не испортят атмосферу, если коллектив поддерживает их увольнение и согласен с оценкой их работы руководителем. Как же их можно «изолировать»? Предложите такому работнику пойти в отпуск с последующим увольнением, дайте ему «задание на дом» (пусть работает удаленно), договоритесь с бухгалтерией, чтобы быстро подготовила расчет и отпустите без отработки «на свободу».

Давайте такому работнику письменные задания с четкими сроками, контролируйте их выполнение, невыполнение фиксируйте актами и требуйте от недобросовестного работника письменного объяснения. Воздержитесь от проявления негативных эмоций! В этом случае, наш лучший друг – правильно составленный документ.



### **Что говорить новым работодателям, когда они позвонят и пожелают получить отзыв о скандальном бывшем работнике?**

**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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

**Елена Литвинова**

Директор департамента персонала  
Промсвязьбанка

# Используйте каналы внутренних коммуникаций



### **Как снизить риск до нуля появления в компании споров с уволенными «недобровольно»?**

— Для снижения подобных рисков в компании должны действовать понятные правила взаимодействия: это и прозрачная политика в области управления персоналом, и регламентирующие документы, четко описывающие полномочия сотрудников, их поведение в каких-либо ситуациях, это и кодекс корпоративной этики и т.д. Разумеется, должно строго соблюдаться трудовое законодательство. Когда работу организации и ее сотрудников регулируют четко установленные правила, с которыми ознакомлены все работники, спорных ситуаций возникает меньше.



### **Что делать чтобы «шатающиеся» на грани увольнения люди не мешали работать остальным и не портили атмосферу вовлеченности?**

— На мой взгляд, самым правильным выходом будет не допускать таких ситуаций, то есть основной фокус работы должен быть направлен на предотвращение их возникновения. Превентивные меры очевидны: коммуникация с сотрудником, планирование работы и, опять же, четкие правила игры. Когда человек знает свои должностные инструкции и план работы, он либо эффективно работает, соответствуя предъявляемым требованиям, либо же не выполняет своих задач, что ставит вопрос о соответствии занимаемой должности.

**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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

события | обзоры | анализ | советы | аналитика

**ЖИЛИЩНОЕ  
ПРАВО**

МАРТ 2019

## «НАЛОГИ ЗА АВТО И ИНЫЕ ДВИЖИМЫЕ АГРЕГАТЫ – ЧТО ДЕЛАТЬ С ДОЛГАМИ ЗА ПЕРИОД ДО 2019 г.?»

СВЕТЛАНА МАХАНТА

...Транспортный налог для владельцев движимых средств. Особенности исчисления и уплаты для физических и юридических лиц, сроки, льготы. Задолженность по налогу на транспорт, в каких случаях ее можно не платить и кому. Об этом поговорим в статье.

В соответствии с Налоговым кодексом РФ (далее НК РФ), приобретая в собственность какое либо движимое средство, компании, либо обычные граждане становятся плательщиками транспортного налога. Движимый транспорт, необходимо зарегистрировать в органах ГИБДД в десятидневный срок после приобретения...

**Ирина Симич**

# **Неожиданное «исчезновение» сотрудника. Что делать компании с его з/п, документами и т.д.?**

**В практике Работодателей встречаются ситуации неожиданного «исчезновения» сотрудника, то есть не появление работника в установленное время на рабочем месте без предварительного уведомления об отсутствии, без объяснения причин отсутствия и его длительности.**

Первым порывом руководителя является «сгоряча» уволить пропавшего сотрудника ЗА ПРОГУЛ «без суда и следствия». Но торопиться в данном случае не следует во избежание еще больших проблем для Работодателя в виде судебных процессов по искам о незаконном увольнении.

Верховный суд Российской Федерации четко определил, какие случаи отсутствия работника на рабочем месте без предварительного предупреждения будут считаться прогулом. К ним относятся самовольное использование дней отгулов, самовольный отпуск, а также оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (п. 39 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», далее — Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2).

Из приведенного определения следует, что основным критерием прогула является отсутствие уважительных причин неявки сотрудника на работу. При этом необходимо понимать, что ТК РФ не содержит перечня причин, которые являются уважительными. Соответственно в каждом случае необходимо оценить «уважительность» той или иной причины (определение СК по гражданским делам Омского областного суда от 20.10.2004 N 33-3509). При увольнении сотрудника за прогул бремя доказывания факта его совершения лежит именно на работодателе, который должен располагать доказательствами его совершения работником (п. 38 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). Иными словами, поскольку всегда существует вероятность того, что работник отсутствует по уважительной причине, увольнять его за прогул до выяснения обстоятельств его отсутствия на работе не рекомендуется.

Отсутствие Работника на рабочем месте без предупреждения могло быть вызвано разными причинами, о которых работодатель даже не догадывается.

## КАКОВА ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ДЕЙСТВИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ, ЧТОБЫ ИЗБЕЖАТЬ В ДАЛЬНЕЙШЕМ СУДЕБНЫХ СПОРОВ?

Первым делом необходимо зафиксировать факт отсутствия работника на рабочем месте документально. Для этого необходимо сделать соответствующие отметки в таблице учета рабочего времени (унифицированная форма N Т-12 или N Т-13), а также составить акт в произвольной форме в присутствии двух (или более) свидетелей.

После фиксирования факта отсутствия работника на рабочем месте незамедлительно рекомендуется начать его розыск. Конечно, принимать меры по розыску пропавших сотрудников работодатель не обязан. Однако данные мероприятия Работодателю следует предпринять в собственных интересах.

Простейшие меры по выяснению местонахождения работника является «обзвон» родственников работника по известным номерам телефонов, выезд на место проживания сотрудника, по возможности получение объяснений от супруга работника, детей, иных родственников и соседей.

В случае невозможности получить информацию о пропавшем работнике вышеуказанными способами Работодателю следует направить заказное письмо с уведомлением о вручении по последнему известному адресу работника с просьбой объяснить причины отсутствия на работе. Если пись-

**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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

события | обзоры | анализ | советы | аналитика  
**ЖИЛИЩНОЕ  
ПРАВО**

МАРТ 2019

## ИЗЪЯТИЕ ЗЕМЕЛЬНЫХ УЧАСТКОВ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ НУЖД: ВОПРОСЫ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Тарас Нуждин

...Одной из основополагающих конституционных гарантий является неприкосновенность частной собственности, в том числе и собственности на недвижимое имущество и земельные участки (ст.ст.34,35 Конституции Российской Федерации). Вместе с тем, в деятельности государства либо органов местного самоуправления возникают ситуации, когда осуществление функций и задач, поставленных перед органами публичной власти, влечет за собой необходимость в изъятии земельного участка у собственника (владельца), что может быть обусловлено государственными и муниципальными...

Анастасия Алексеевская

# Бизнес-тренер фрилансер и споры с заказчиками по работе

Фриланс пока законодательно не урегулирован и споры по работе возникают часто и самой сложной и запутанной форме.

В последнее время довольно часто можно встретить упоминание о таком специалисте как «бизнес-тренер». Кто эти люди и чем они занимаются? В общем понимании это специалисты, имеющие профильное образование, обладающие опытом работы в определенной области и дополнительно обученные передавать свои знания другим людям. Эти люди могут обучить руководство и персонал компании полезным для ведения бизнеса навыкам, что, в свою очередь, поможет повысить эффективность работы организации и ее прибыль. Бизнес-тренер относительно новая специализация, которая в последние годы обрела особую популярность. Бизнес-тренеры разрабатывают программы обучения, методики и презентации в сфере бизнеса, проводят тренинги и семинары. В основном, бизнес-тренеры работают по таким направлениям как маркетинг и реклама, оптимизация финансово-хозяйственной деятельности организации, управление бизнесом, тайм-менеджмент, управление персоналом и др.

Человек, пожелавший трудиться в данной области, может стать штатным сотрудником организации, специализирующейся на оказании услуг по проведению семинаров и тренингов, либо устроиться в довольно крупную компанию на должность с соответствующей трудовой функцией. Это варианты работы по трудовому договору. Здесь вопросы с Заказчиком, а он будет один — это работодатель, в части выполнения работы и оплаты за нее регулируются нормами трудового законодательства. Вторым вариантом работы, который часто становится более востребованным, является работа бизнес-тренером фрилансером. И в том, и в другом варианте есть свои плюсы и минусы. Работая по трудовому договору, можно не беспокоиться о так называемом «социальном пакете», зарплате, имеется определенное место работы, не нужно вкладываться в рекламу. Во-втором же случае бизнес-тренер фрилансер волен самостоятельно распоряжаться своим временем, доходами, географическим местом работы, однако и ответственность перед клиентами-заказчиками такой специалист несет тоже самостоятельно и в полной мере.

С английского языка «freelance» переводится в источниках как внештатный, независимый, работающий без контракта. При этом под фрилансом понимают разные формы сотрудничества и взаимодействия с заказчиками и работодателями. В целом можно выделить несколько основных направ-

лений самостоятельной работы бизнес-тренеров фрилансеров со своими заказчиками:

— Бизнес-тренер фрилансер, работающий как физическое лицо, не имеющее статуса индивидуального предпринимателя, по гражданско-правовому договору. В таком случае заказчик становится налоговым агентом фрилансера и перечисляет за него 13% НДФЛ, а также платит за него взносы в соответствующие фонды.

— Регистрация фрилансера в качестве индивидуального предпринимателя. В этом случае заказчику не надо платить налоги. Сам фрилансер должен платить их и страховые взносы, а также самостоятельно сдавать отчетность в соответствующие органы. Для крупных организаций предпочтительно работать с данной категорией граждан, перечисляя денежные средства по безналичному расчету, а также принимая расходы на оплату услуг в целях налогообложения.

— Фрилансер вообще не имеет письменных договоров с заказчиком, не имеет статуса индивидуального предпринимателя, не сдает отчетность.

Кроме того, часть авторов относит к фрилансерам лиц, работающих по трудовому договору дистанционно. В таком случае вся налоговая нагрузка ложится на работодателя, у фрилансера не возникает необходимости исчисления и уплаты налога.

Бизнес-тренеру фрилансеру приходится самостоятельно и по своему усмотрению выбирать способ работы с заказчиком, а также нести ответственность за качество и сроки оказания услуг (выполнения работ), нести риски по неоплате своего труда Заказчиком. Безусловно, между бизнес-тренером фрилансером и его заказчиками могут возникнуть спорные си-

**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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**



Ольга Байдина

# Самозанятые по 4 %: теоретические и практические аспекты

Не так давно в обиход вошло выражение «самозанятые» граждане. Что это за категория? Кто к ней относится? Какие налоги и страховые взносы они должны платить, и как законно организовать налоговый процесс? На эти и многие другие вопросы я отвечу в этой статье.

## КТО ТАКИЕ САМОЗАНЯТЫЕ?

На официальном сайте Федеральной Налоговой Службы России дано следующее определение: «самозанятость» — форма получения необходимого для жизни вознаграждения за свой труд непосредственно от заказчиков. «Самозанятый» гражданин — это гражданин, который работает сам на себя, у него нет наемных сотрудников, и сам он не является наемным работником.

Полагаю, что уже после ответа на этот вопрос мы можем снять закравшееся подозрение о регулировании деятельности самозанятых граждан трудовым законодательством. Однозначно: самозанятые граждане трудятся, и получают вознаграждение за свой труд, поэтому являются субъектами трудовых правоотношений.

## КОГО МОЖНО ОТНЕСТИ К САМОЗАНЯТЫМ?

Во-первых, индивидуальных предпринимателей, адвокатов, медиаторов, нотариусов, арбитражных управляющих, оценщиков, патентных поверенных и иных лиц, занимающихся в установленном законодательством РФ порядке частной практикой (часто — всех в совокупности, например, в отношении уплаты обязательных страховых взносов);

во-вторых, граждан, оказывающих услуги физическим лицам для личных, домашних и подобных нужд (репетиторству, уборке, присмотру и уходу за детьми, больными, престарелыми);

в-третьих, физических лиц, применяющих экспериментальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход», которые должны уплачивать те самые 4 %.

Часто бывает, что физическому лицу трудно самостоятельно отнести себя к какой-либо из вышеперечисленных категорий. Хотя, вы мне можете возразить. Например, что трудного в определении себя как индивидуального предпринимателя, когда есть свидетельство о постановке на налоговый учет и все вытекающие из этого обязательства? Но индивидуальные

предприниматели, как и прочие самозанятые граждане, могут быть отнесены к категории физических лиц, применяющих экспериментальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход».

Поэтому все-таки предлагаю поговорить о каждой из вышеперечисленных категорий и определить самые подходящие для них налоговые режимы.

## НАЛОГОВЫЙ РЕЖИМ ПЕРВОЙ КАТЕГОРИИ «САМОЗАНЯТЫХ»

К первой категории, повторюсь, относятся все те, кто занимается частной практикой: индивидуальные предприниматели, адвокаты, медиаторы (лица, помогающие урегулировать трудовые, семейные споры), нотариусы, арбитражные управляющие, оценщики, патентные поверенные и др.

Они в соответствии с Налоговым кодексом РФ могут применять любой налоговый режим (с уплатой НДФЛ, УСН, ЕНВД, ЕСХН или ПСН).

### ЧТО ПО СТРАХОВЫМ ВЗНОСАМ?

Данная категория уплачивает страховые взносы ОПС и ОМС в фиксированном размере (ст. 419, 432 Налогового Кодекса РФ).

Важно: какой бы налоговый режим не выбрал субъект указанной категории, ОПС и ОМС он платить обязан в любом случае (кроме случая приостановления частной практики в соответствии с п.7 ст. 430 Налогового кодекса 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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**



*Лариса Шевченко*

# Расследование несчастных случаев на производстве

**В ходе осуществления хозяйственной деятельности организации, работник либо иное лицо, находящее на территории вашей организации, может получить травму.**

Несчастный случай на производстве — это событие, в результате которого пострадавшим были получены травмы, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших. При этом, указанное событие должно соответствовать признакам, определенным в ч. 1 статьи 227 Трудового кодекса РФ, абз. 10 статьи 3 Федерального закона от 24.07.1998 №125-ФЗ, ч.3 п.3 Положения об особенностях расследования несчастных случаев, утвержденного Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 г. №73.

Порядок расследований несчастных случаев на производстве четко определен законодательством РФ.

Однако, на практике нередко возникают споры в связи с признанием полученной травмы — несчастным случаем на производстве, в связи с неправильным расследованием несчастных случаев, несвоевременным информировании о произошедшем несчастном случае, и иными нарушениями работодателем порядка действий определенного законодательством РФ.

Проанализируем действия работодателя на нескольких примерах из судебной практики:

## СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

### **Постановление Верховного Суда РФ от 09.02.2018 № 18-АД18-2.**

Учреждение уголовно — исполнительной системы (Истец) обратилось в Апшеронский районный суд Краснодарского края с требованием об отмене постановления главного государственного инспектора по охране труда согласно которого Истец признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч.1 статьи 5.27.1 КоАП РФ.

Свои требования Истец обосновывал тем, что статья 227 Трудового кодекса РФ регулирует правоотношения, связанные с работниками, подлежащими обязательному социальному страхованию, тогда как сотрудники

уголовно-исполнительной системы и не подлежит обязательному государственному страхованию.

Решением судьи Апшеронского районного суда Краснодарского края вышеуказанное постановление должностного лица оставлено без изменения, жалоба — без удовлетворения.

Истцом подана жалоба на вышеуказанное решение.

Постановлением Краснодарского краевого суда от 17.04.2017 № 4а-653/2017 и Постановлением Верховного Суда РФ от 09.02.2018 № 18-АД18-2 вышеуказанное решение оставлено без изменений по следующим основаниям:

Из материалов дела, следует, что в нарушение требований статьи 212 и статьи 227 Трудового кодекса РФ в Учреждении не был учтен и расследован несчастный случай, произошедший сотрудником Учреждения.

Судом установлено, что исполняя возложенные на него обязанности по обеспечению соблюдения режимных требований и безопасности на территории ИК сотрудник Учреждения получил травму в виде закрытого перелома пяточной кости со смещением.

Вместе с тем, как установлено и следует из материалов дела, в нарушение приведенных положений действующего трудового законодательства РФ, указанный несчастный случай не был учтен и расследован.

Так как, из прямого толкования положений статьи 11 Трудового кодекса РФ Истец не относится к числу лиц, на которых не распространяются нор-

**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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

**Екатерина Мартемьянова**

Юрист «Пепеляев Групп»

# Заключение договора о полной материальной ответственности

По общему правилу работник несет материальную ответственность перед работодателем в размере, не превышающем его среднемесячный заработок. В случаях прямо предусмотренных Трудовым кодексом РФ (далее — ТК РФ) на работника может быть возложена полная материальная ответственность.

Если работы, связанные с хранением, обработкой, продажей, перевозкой или иным использованием товарно-материальных ценностей, выполняются совместно несколькими работниками и невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба, работодатель может вводить коллективную материальную ответственность. В этом случае ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу.

Правомерность заключения с работником (коллективом работников) договора о полной материальной ответственности должен доказать работодатель<sup>1</sup>.

Законодательные требования к заключению договора о полной материальной ответственности можно разделить на три группы:

- требования к субъектному составу;
- требования к форме и порядку заключения договора;
- требование к предмету договора.

## СУБЪЕКТНЫЙ СОСТАВ

Договоры о полной материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество (ст.ст. 243, 244 ТК РФ). Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (далее — Перечень работ и категорий работников)<sup>2</sup>. Договор о полной материальной ответственности, заключенный с лицом, чья должность и/или выполняемая работа не поименованы в указанном перечне, не имеют юридической силы.

<sup>1</sup> Апелляционное определение Белгородского областного суда от 13.06.2017 № 33-2634/2017.

<sup>2</sup> Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».

Так, работодателем был заключен договор о полной материальной ответственности с водителем автомобиля, согласно которому работник принял на себя ответственность *«за сохранность автомобилей, обязался обеспечить корректное плавное профессиональное вождение автомобиля, максимально обеспечивающее технически исправленное состояние самого автомобиля, следить за его техническим состоянием, выполнять самостоятельно необходимые работы по обеспечению его безопасной эксплуатации»*.

Занимаемая работником должность, равно как и выполняемая им работа, в Перечень работ и категорий работников не включены, в связи с чем отсутствуют законные основания для возложения на ответчика полной материальной ответственности. Суд апелляционной инстанции поддержал позицию суда первой инстанции *«о взыскании с работника суммы причиненного ущерба в соответствии со ст. 241 ТК РФ в пределах его среднемесячного заработка»*<sup>3</sup>.

При заключении с работником договора о полной материальной ответственности на него возлагается как обязанность по обеспечению сохранности вверенного имущества, так и обязанность осуществлять конкретные необходимые для него действия (или наоборот воздерживаться от определенного поведения), что должно быть предусмотрено его должностной инструкцией. Работник может быть привлечен к материальной ответственности только в том случае, если будет установлено нарушение возложенных на него должностных обязанностей.

В связи с этим, при переводе работника на новую должность и, соот-

**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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**



### **Светлана Стешина**

Директор по персоналу АО «Международный аэропорт «Внуково»

# **Атавизмы кадрового делопроизводства не выгодны никому**

**Им нужна только «гильотина» предложенная премьером Дмитрием Медведевым.**

1. Кадровое делопроизводство сейчас уже в целом похоже на атавизм в том формате, в котором существует. А наличие такого огромного количества бумаг дает возможность их постоянно проверять.

Быстрые изменения в бизнес-среде абсолютно не поддерживаются действующим трудовым законодательством: крайне мало форм занятости им предусмотрено, да и для реализации их нетрадиционных форм надо многое сделать.

**БЫСТРЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В БИЗНЕС-СРЕДЕ  
АБСОЛЮТНО НЕ ПОДДЕРЖИВАЮТСЯ  
ДЕЙСТВУЮЩИМ ТРУДОВЫМ  
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ**

Возьмем вроде бы разрешённые срочные договора: оснований для них крайне мало, да и многие из них надо обосновывать. В международной практике давно развиты безусловные срочные договора, и это считается нормальным заключить договор, скажем, на 3-5 лет.

И продлить срочный трудовой договор нельзя, требуется увольнение и заключение нового, а это новые бессмысленные расходы на медицинскую справку, порой — обучение, пропуска и т.д.

Берем отпуска: за год вперед надо жёстко спланировать, переносы отпуска обосновать, и обосновать не самим себе (работник попросил — работодатель не против), а госинспекции! Или надо работнику срочно уйти в отпуск завтра (в жизни все не предугадать), а оплатить надо за 3 календарных дня до начала. И опять кому надо?

Работнику не надо, работодателю тоже!

Посмотрим на бумажное оформление: кому нужны личные карточки Т-2 с их хранением 75 лет с учетом развития ИТ-систем? Или трудовая книжка?

А проблема введения нового законодательства без отмены старых актов, которые «дополняют» новое законодательство, существует еще в прошлой реальности.

## **И ПРОДЛИТЬ СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР НЕЛЬЗЯ, ТРЕБУЕТСЯ УВОЛЬНЕНИЕ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ НОВОГО**

Невозможно расстаться с сотрудником, который длительно отсутствует на работе и не предоставляет ни сведений, ни документов об отсутствии: может годами числиться и не выходить на работу, и работодатель не в праве применить статью увольнения по прогулу, потому что сначала обязан запросить объяснительную.

Излишняя и обязанность указывать либо в ПВТР, либо в трудовом договоре начало и окончание рабочего дня, перерыва, их продолжительность и т.д.: ведь можно режим работы определить приказом, графиком работы, в этих документах оставить основное: 5-тидневная рабочая неделя, смен-

**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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

*Татьяна Кочанова*

# Отсутствие трудового договора и ответственность работодателя за травмы смерть

Современные экономические реалии зачастую вынуждают граждан выполнять трудовые функции без должного оформления трудового договора. Несмотря на радостные прогнозы, рынок труда на данный момент характеризуется отсутствием большого количества хорошо оплачиваемых вакансий, даже для квалифицированных специалистов. Именно это заставляет людей устраиваться на работу «неофициально». Официальное оформление трудовых отношений является обязанностью работодателя. Согласно ст. 67 ТК срок заключения трудового договора составляет 3 дня с момента допуска человека к работе. Пренебрегая данными нормами работодатель может извлечь для себя определенную выгоду. Например, работодатель снимает с себя обязанность обеспечения работника безопасными условиями труда, ведь на него не распространяются нормы ТК в этой области. Также он не является для работника налоговым агентом и не производит налоговых отчислений, благодаря чему сокращает свои расходы. Также работодатель обладает возможностью разорвать отношения с сотрудником в любой момент, без соблюдения гарантий, прописанных в ТК для отдельных категорий работников (уведомление об увольнении, выплата выходного пособия, ограничение увольнения беременных женщин, лиц предпенсионного возраста и т.д.).

Ни для кого не секрет, что количество травм, получаемых работниками при исполнении трудовых обязанностей весьма велико. При такой ситуации целесообразным является в первую очередь повышение мер охраны труда, а также более организованная работа специалистов отдела кадров по оформлению трудовых отношений с работниками

В соответствии с общими правилами на работодателя возлагается обязанность по расследованию лишь тех несчастных случаев, которые произошли с работниками при выполнении должностных обязанностей согласно трудовому договору или поручению работодателя. Указанное правило не распространяется на работников, которые осуществляют работу по гражданско-правовому договору. При этом несчастный случай подлежит расследованию лишь в том случае, если имел место в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения ра-

боты, в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем; при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха и прочие.

А как же быть тем, кто работает «неофициально»? В соответствии со статьей 67 Трудового кодекса РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным с момента фактического допуска работника к работе с ведома работодателя. Но согласно установившейся практике вред здоровью работника, с которым не заключен трудовой

## СЛОЖИВШАЯСЯ СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА НЕ ТАК ЧАСТО ПРИНИМАЕТ СТОРОНУ РАБОТНИКА

договор, обычно отрицается работодателем, так как отсутствует факт наличия трудовых отношений между ним и пострадавшим. Пострадавшему тоже не всегда удастся доказать, что во время несчастного случая он был на работе, и вообще факт того, что он осуществлял трудовую деятельность на данном предприятии. Первым шагом работника либо его иждивенцев (в случае смерти самого работника) является обращение в трудовую инспек-

**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](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)**

## **В ЧЕМ ВИНА ГЛАВБУХА СТУДИИ КИРИЛЛА СЕРЕБРЕННИКОВА С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ НАЛОГОВОГО, УГОЛОВНОГО И ТРУДОВОГО ПРАВА?**

**СВЕТЛАНА НАЗАРОВА**

...**В ЧЕМ СОСТОИТ ВИНА БЫВШЕГО ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА  
«СЕДЬМОЙ СТУДИИ» НИНЫ МАСЛЯЕВОЙ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ  
НАЛОГОВОГО, УГОЛОВНОГО И ТРУДОВОГО ПРАВА?**

**1. Возбуждение уголовного дела.**

**Уголовное дело было возбуждено Главным следственным  
управлением (ГСУ) СК РФ по Москве по ч. 4 ст. 159  
Уголовного Кодекса РФ («Мошенничество в особо крупном  
размере»).**

**Затем дело было передано в управление по особо важным  
делам Следственного комитета РФ.**

**По версии следствия руководством автономной  
некоммерческой организации (АНО) «МСедьмая студия» с  
2011 года по 2014 год были похищены денежные средства  
в размере 200 млн рублей, выделенные Министерством  
культуры РФ на финансирование творческого проекта  
Кирилла Серебрянникова «Платформа»...**

**В номере:**

Государственное делопроизводство  
в Российской Федерации: к истории вопроса

**№1**  
**2019**

Документ как объект междисциплинарного  
познания

Информационные технологии  
в использовании архивных документов:  
история и современное состояние

Подготовка делопроизводственного  
персонала к аттестации на соответствие  
профессиональным стандартам

Регламент проверки носителей  
конфиденциальной информации  
в делопроизводстве

Документирование работы архива  
в организации, хранение личных документов

Новый подход к традиционному  
мероприятию Юбилейная конференция  
ВНИИДАД

Почта. Как наладить работу с ней?

При поддержке:

НАЦИОНАЛЬНАЯ  
ДЕЛОВАЯ ПРЕМИЯ

# КАПИТАНЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА 2018

И БИЗНЕС-КОНГРЕСС С УЧАСТИЕМ СПИКЕРОВ ИЗ РЯДА УСПЕШНЫХ КОМПАНИЙ

МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ —  
**ОТЕЛЬ  
«САВОЙ»**

11-Я ЦЕРЕМОНИЯ ПРЕМИИ И  
КОНГРЕСС (2 ДНЯ) ПРОЙДУТ  
**28 МАЯ 2019 Г. (КОНФЕРЕНЦИЯ)**  
**29 МАЯ 2019 Г. (ЦЕРЕМОНИЯ ПРЕМИИ)**

## ОСНОВНЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ НОМИНАЦИИ

- Лучшие работодатели
- Деловая репутация
- Лидеры отрасли
- Бурный рост
- Бизнес-проект
- Корпоративная культура
- Лин-технологии
- Лин-технологии
- Модель управления
- Массовый рекрутмент
- Команда топов
- Agile team
- Трансформация
- Эффективность бизнеса
- Диверсификация
- Лучшие сайты
- Международная экспансия
- Лучшие кадровые агентства
- Лучшие пиар-агентства

## ПЕРСОНАЛЬНЫЕ НОМИНАЦИИ

- лучшие CEO
- лучшие hrd
- лучшие бизнес-тренеры
- лучшие авторы

## ПРОГРАММА БИЗНЕС-КОНГРЕССА В НОВОМ НОМЕРЕ УП И НА САЙТЕ

Секретари премии сообщат лауреатам о награде и получении диплома  
[TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

# ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 2 февраль 2019

Подписные индексы по каталогу «Роспечать» — 79154, 79357

*Мария Бубнова*

**Споры по налогам на землю и недвижимость реально не принадлежащей людям или фирмам**

*Владимир Алистархов*

**Новая угроза для бизнеса**

*Татьяна Торошко*

**«Платили за ипотеку, но в итоге выгнали из квартиры», — Как так получилось и что делать другим?**

*Наталья Глостинина*

**Высокие дачи теперь вне закона**

*Ольга Чаумова*

**Самовольное строительство и реконструкция объектов капитального строительства**

*Павел Хлебников*

**Страхование жилья. Судебная и правовая специфика**

*Дмитрий Широков*

**Налог на несуществующую недвижимость**

Главная тема: **ШКОЛА ЗДОРОВЬЯ**



**Виктория Петрова**  
«ЛюдиPeople»

**Руководители не умеют по-другому руководить**

Главная тема: **HIR BRAND**



**Татьяна Ананьева**  
«Апостроф-медиа»

**Когда мы говорим про бренд работодателя, мы говорим про конкретную аудиторию**

Главная тема: **ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ИНТЕРНЕТ**



**Дмитрий Слинков**  
Ростелеком

**Почему бы не начать с предотвращения попыток обмана человеком машин**

СТР. 5

Главная тема: **МОТИВАЦИЯ ТОПОВ**



**Татьяна Кожевникова**

**Вознаграждение служит не тому, чтобы заставить неправильных людей делать правильные вещи, а тому, чтобы привлечь и удержать достойнейших**