



Сергей Слесарев

«Блатной» еще не означает «тупой и бесполезный»

Наталья Куприна

**Судебные споры о гарантиях и компенсациях
лицам, работающим в районах Крайнего Севера и
приравненных к ним местностях**

Татьяна Кочанова

Директор выписал себе премию

Ольга Байдина

Увольнение беременных женщин

Сергей Слесарев

Подпись. Экспертиза. Споры

Ольга Байдина

**Работник на больничном. Есть ли риски для
работодателя?**

Сергей Слесарев

Больничный — две категории споров

Ольга Байдина

**Особенности расторжения трудовых договоров
с возрастной категорией работников**

4-дневная рабочая неделя — тема месяца!

Как всё изменится в трудовых отношениях (отпуска, больничные, заработные платы)?



попросил подумать об этом ведущих юристов.

Читайте их мнения в октябрьском 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.

Коррупция



Сергей Слесарев
**«Блатной» еще не означает «тупой и
бесполезный»5**

Гарантии и компенсации

Наталия Куприна
**Судебные споры о гарантиях и компенсациях
лицам, работающим в районах Крайнего Севера
и приравненных к ним местностях13**

Премии

Татьяна Кочанова
Директор выписал себе премию23

Подпись



Сергей Слесарев
Подпись. Экспертиза. Споры33

Беременные



Ольга Байдина
Увольнение беременных женщин45

Больничный



Ольга Байдина
**Работник на больничном. Есть ли риски для
работодателя?55**

Больничный



Сергей Слесарев

Больничный — две категории споров65

Увольнение



Ольга Байдина

Особенности расторжения трудовых договоров с возрастной категорией работников77



Ольга Байдина

Больничный после прогула: как законно уволить работника, злоупотребившего правом87

Блатные



Валерия Дворцевая

О, это реальная проблема!!! Я получаю ежедневно такие «ласковые» предложения97



Наталья Карачевцева

Основной минус — с таких людей трудно потребовать101



Дмитрий Жирнов

Бизнес на «блатных» как основной ресурс разваливается как карточный домик если эту карту убрать109

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, Ишук, Астафьев и
партнеры», **С. Максимова**, «Клифф»,

И. Меньшикова, «ООО «1-й Консалт Центр»,

С. Одинцов, «Диалог права»,

Юлия Лялюцкая, Адвокатское бюро г. Москвы
«Щеглов и Партнеры»

Дизайн-бюро: О. Корнилова

Верстка: О. Дегнер

Корректор: Е. Масурская

Главный бухгалтер: Н. Фомичева

Интернет-проект: П. Москвичев

Экспедиция: А. Митряков

Подписные индексы

по объединенному каталогу:

Роспечать: 47489 и 80995.

Урал-Пресс: 47489.

Вся пресса: 40610.

МАП: 99724 и 99586.

Регистрационное свидетельство:

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

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

© «Трудовое право», 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.

www.top-personal.ru.

Подписано в печать 30.08.2019.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

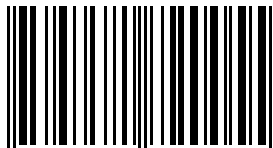
Печ. л. 15. Тираж 12 000.

Заказ № 62-51.

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 >



Сергей Слесарев

частнопрактикующий юрист, эксперт центра
«Общественная Дума»
e-mail: slesarev-sergey84@mail.ru

**«Блатной» еще
не означает «тупой
и бесполезный»**



Правда ли и почему крупные компании чаще охотно берут к себе «блатных» и кто это обычно?

— Да, встречается, что крупные компании берут к себе на работу «блатных», поскольку это может приносить им определенные «бонусы»: выгодные госконтракты, пониженное внимание контролирующих органов, «помощь» в «неприятностях с государством», более выгодные условия при работе с контрагентом, расширение «сферы влияния» и тп.

Трудоустройство «блатных» бывает нескольких форм, например:

а) как особая форма «взятки» или «источник потенциального бонуса»;

На работу принимают члена семьи/родственника/друга/подругу «нужного человека». Последним может быть чиновник, топ-менеджер потенциального контрагента, «владелец бизнеса» и любой другой человек в «требуемой» сфере. Взамен компания получает определенные «бонусы», как правило, в форме нужной информации и услуг (например, более «выгодные» условия предоставления кредита, «правильное» голосование на собрании акционеров или органа управления контрагента/конкурента и тп., «помощь» в получении госконтракта и тп.).

Причем не всегда между компанией и «нужным» лицом с самого начала есть прямые договоренности. Например, HR- или иные службы компании могут «присматривать» «полезных» кандидатов и предлагать им работу на прямую или «отдавать предпочтение» перед другими соискателями, если «полезный человек» сам желает трудоустроиться и подает резюме-заявку. В ответ возможно множество вариантов развития событий: а) новый работник сам «задействует связи», чтобы отличиться на работе, в т.ч. «неосознанно» выдает нужную информацию; б) «нужный» человек «в благодарность» становится более сговорчивым и легче идет «на контакт» и «уступки»; в) компания вступает с ними в переговоры об условиях. А если договоренность есть изначально «до трудоустройства», то тогда все еще проще, в т.ч. с «получением бонусов».

2) как форма «обеспечения тыла»;

Владельцы компании или представители топ-менеджмента, а иногда и менее «влиятельные» «управленцы» могут лоббировать прием на работу «блатного» ради «создания тыла»: формирование своей команды или «внедрение» людей в существующую команду (в т.ч. в «чужую»), которым он(а) могут доверять и с их помощью достигать «нужных» целей. Чаще всего такими «блатными» становятся одноклассники/одногоруппники, сослуживцы,

**«БЛАТНЫЕ» НЕ ВСЕГДА ОБЛАДАЮТ
НУЖНЫМИ КОМПЕТЕНЦИЯМИ ДЛЯ
ИСПОЛНЕНИЯ ТРУДОВЫХ ФУНКЦИЙ
ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ,
И ТОГДА КОМПАНИИ ПРИХОДИТСЯ
СОЗДАВАТЬ «ПОДУШКУ БЕЗОПАСНОСТИ»
— НАНИМАТЬ ЗАМОВ И ТП. В ПОМОЩЬ
ТАКОМУ ЧЕЛОВЕКУ**

Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.

для доступа к полной версии

**надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку
на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать
нам копию подписки (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений по-
чты и 870 частных подписных агентств)**

tp@TOP-PERSONAL.ru

Наталья Куприна

Судебные споры о гарантиях и компенсациях лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

В связи с наличием особых климатических условий, для работников, осуществляющих свою трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, российским законодательством установлены дополнительные гарантии и компенсации.

Статьями 146-148 ТК РФ, главой 50 Трудового кодекса и законом №4520-1 от 19 февраля 1993 года «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (далее Закон 4520-1) указаны, в частности:

- районные коэффициенты к заработной плате (ст. 316 ТК РФ),
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 317 ТК РФ),
- компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (ст. 325 ТК РФ),
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 321 ТК РФ),
- сокращенная рабочая неделя для женщин (ст. 320 ТК РФ),
- дополнительный выходной день для родителей (ст. 319 ТК РФ).

Особенно много судебных споров возникает по поводу оплаты труда в повышенном размере, а также о порядке и размерах компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

Объем гарантий для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и порядок предоставления таких гарантий зависит от источника финансирования организаций, заключивших трудовой договор с работниками.

Например, районные коэффициенты к заработной плате могут устанавливаться на федеральном уровне правительством РФ, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления. Но коэффициенты, установленные в определенном субъекте российской Федерации или в муниципальном образовании распространяют свое действие только на работников органов власти этих субъектов/муниципальных образований, государственных/муниципальных учреждений (ст. 316 ТК РФ).

Верховный суд в Решении от 10.06.2000 год №ГКПИ00-505 поддержал применение коэффициента 1,20 при начислении пенсии за выслугу лет военному пенсионеру, проживающему в Приморском крае, так как коэффициент в размере 1,30 установлен решением Приморского краевого совета народных депутатов, и не может применяться при начислении пенсий, финансируемых из федерального бюджета.

ПРАКТИКА ВЕРХОВНОГО СУДА ПО РАССМОТРЕНИЮ СПОРОВ О НАЗНАЧЕНИИ РАЙОННЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ И ПРОЦЕНТНЫХ НАДБАВОК

Хотя Законом 4520-1 и Трудовым кодексом определено, что размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также размер процентной надбавки и порядок ее выплаты устанавливаются Правительством Российской Федерации, до настоящего времени федеральным правительством не принято ни одного нормативного акта. В силу ч. 1 ст. 423 ТК РФ, акты органов государственной власти СССР и РФ действуют в части, не противоречащей трудовому кодексу.

Юридические лица неоднократно обращались в Верховный суд с заявлениями о признании недействующими актов органов государственной вла-

Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.

ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ

**надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку
на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать
нам копию подписки (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений по-
чты и 870 частных подписных агентств)**

tp@TOP-PERSONAL.ru

Татьяна Кочанова

Директор выписал себе премию

Премии

Начисление премии работникам зачастую не вызывает большого количества вопросов. Но ситуация меняется, когда речь заходит о выплате премий директору. Здесь появляется ряд нюансов, на которые следует обратить пристальное внимание для того, чтобы премия не считалась необоснованно выплаченной.

Необоснованная выплата премии — предмет пристального внимания налоговиков, поскольку большая часть этих начислений связывается с отнесением на затраты, уменьшающие базу по прибыли. Поэтому, начисляя премию, нужно со всей ответственностью отнестись к обоснованию ее назначения и размера.

Следует учесть, что рассматривая каждый конкретный случай, нужно учесть правовой статус организации.

Одним из самых видов дел являются споры по начислению премий директорам муниципальных учреждений и организаций. Оплата труда директора организации отнесена к компетенции органов власти, в ведении которых находится учреждение. Ведь именно учредитель назначает директора на должность и заключает с ним трудовой договор (ст. 145 ТК). Таким образом, премия выплачивается по решению учредителя.

Примером может служить Постановление Федерального арбитражного суда Северо-Западного округа от 10 мая 2011 г. N Ф07-3932/11 по делу N А42-2180/2010.

Федеральное государственное учреждение «Мурманское бассейновое управление по рыболовству и сохранению водных биологических ресурсов» (далее — Учреждение, ФГУ «Мурманрыбвод») обратилось в Арбитражный суд Мурманской области с заявлением о признании недействительным представления Территориального управления Федеральной службы финансово-бюджетного надзора в Мурманской области (далее — Управление) от 30.12.2009 N 130 о ненадлежащем исполнении бюджетного процесса в части незаконного (неправомерного) использования средств от приносящей доход деятельности, не являющееся нецелевым использованием.

По результатам проверки Управлением в отношении Учреждения вынесено представление от 30.12.2009 N 130 о ненадлежащем исполнении бюджетного процесса в виде выплаты премии в сумме <...> руб. начальнику ФГУ «Мурманрыбвод» Ваганову С.Ф без разрешения Государственного комитета Российской Федерации по рыболовству.

Согласно статье 145 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, производится в порядке и размерах, которые определяются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, — органами государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, — органами местного самоуправления. Размеры оплаты труда руководителей иных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров определяются по соглашению сторон трудового договора.

В силу пункта 1.5 Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников ФГУ «Мурманрыбвод» от 07.02.2008 установление надбавок, выплата премий и оказание материальной помощи начальнику ФГУ «Мурманрыбвод» производится с разрешения Государственного комитета Российской Федерации по рыболовству.

Судом установлено, что на основании ряда приказов начальнику ФГУ «Мурманрыбвод» Ваганову С.Ф. из собственных средств Учреждения выплачена премия в общей сумме 463 826, 88 руб. Указанные выплаты произведены без разрешения Государственного комитета Российской Федерации по рыболовству, в результате чего Учреждением допущено незаконное (неправомерное) использование средств от приносящей доход

Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.

ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ

надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать нам копию подписки (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений почты и 870 частных подписных агентств)

tp@TOP-PERSONAL.ru



Сергей Слесарев

частнопрактикующий юрист, эксперт центра
«Общественная Дума»
e-mail: slesarev-sergey84@mail.ru

Подпись. Экспертиза. Споры

Говорят договор без подписи, что дом без крыши — вроде бы и есть, но неполноценный. Во многом это объясняется особой ролью подписи, «удостоверяющей» заключение договора. Не случайно во многих судебных спорах пытаются «выбить» подпись на документе (договоре, приказе, протоколе и тп.), на котором основываются требования оппонента. Особенно часто это происходит, когда речь идет о действительности сделки: могут ссылаться на фальсификацию подписи или иные ее « пороки », например, подписание неуполномоченным лицом.

ПОДПИСЬ КАК РЕКВИЗИТ ДОКУМЕНТА

Подпись отнесена к одному из реквизитов документа (п. 4 ГОСТ Р 7.0.97-2016) и представляет собой реквизит, содержащий собственноручную роспись должностного или физического лица. При этом допускается как «рукописный» реквизит, так и его электронный аналог — «электронная подпись» — информация в электронной форме, присоединенная к электронному документу или иным образом связанная с ним и позволяющая идентифицировать лицо, подписавшее электронный документ. (п. п. 58, 59 ГОСТ Р 7.0.8-2013, п. 4 ГОСТ Р 7.0.97-2016).

Для каких-то документов подпись «проставляется» «по желанию» или в силу обычая, правил этикета и тп., для других — является обязательным реквизитом «по закону».

Например, первичные учетные документы должны в обязательном порядке содержать подпись лиц(а) совершившего (совершивших) сделку, операцию и ответственного (ответственных) за ее оформление (п. 7 ч. 2 ст. 9 Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»). Причем речь идет не только о ПБУ «бухгалтерской» направленности, но и иных ПБУ, на составление которых распространяется положение названной нормы, в частности, на распорядительные кадровые документы (приказы о приеме на работу, увольнении и тп.).

Договор в этом плане относится, скорее к «пограничным» документам, когда подпись проставляется в силу «делового» обычая или требования закона, однако, при этом нельзя сказать, что реквизит «подпись» играет особо важную роль, т.к. законом допускаются и случаи заключения договора без составления единого документа-договора, а, например, путем совершения конклюдентных действий, в т.ч. обмена особого рода документами (например, заключение договора розничной купли-продажи может подтверждаться выданным продавцом чеком), в этом случае собственно подпись могут заменять иные отметки, в т.ч. «электронно» сгенерированные.

Между тем и преуменьшать значимость подписи на договоре нельзя, поскольку подпись выступает как «жест» согласования сделки на определенных условиях.

«По стандарту» подпись включает: наименование должности лица, подписывающего документ, его собственноручную подпись, расшифровку подписи (инициалы, фамилия). А, если документ оформлен не на бланке организации, в наименование должности включается наименование организации. (п. 5.22 ГОСТ Р 7.0.97-2016).

ПОДПИСЬ ВЫСТУПАЕТ КАК «ЖЕСТ» СОГЛАСОВАНИЯ СДЕЛКИ НА ОПРЕДЕЛЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Связаны такие требования, как уже отмечалось выше с тем, что основная роль подписи — подтвердить «силу» документа и правильность содержащейся в нем информации; а относительно договора или иного документа, подтверждающего совершение сделки и то, что сделка совершена на конкретных условиях.

Потому требуется не просто проставление собственно т.н. «рописи»,

Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.

для доступа к полной версии

надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку

на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать

нам копию подписки (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений почты и 870 частных подписных агентств)

tp@TOP-PERSONAL.ru



Ольга Байдина

Увольнение беременных женщин

Одной из трудовых гарантий для беременных женщин, предусмотренных в Трудовом кодексе РФ, является сокращение перечня оснований для увольнения по инициативе работодателей.

В частности, для беременных женщин такое основание одно: увольнение в связи с ликвидацией организации либо ликвидацией индивидуального предпринимателя. Однако есть еще один законный вариант, когда трудовой договор с беременной женщиной можно расторгнуть и не быть привлеченным к ответственности — истечение срока его действия. Сегодня предлагаю проанализировать трудовые споры по увольнению беременных женщин и выявить все риски, которые несет работодатель, нарушая требования трудового законодательства в подобных ситуациях.

Трудовые гарантии беременных женщин в свое время стали предметом рассмотрения в Конституционном Суде РФ. Правовая позиция Конституционного Суда РФ, высказанная им в Постановлении от 6 декабря 2012 года № 31-П и Определении от 4 ноября 2004 года № 343-О, однозначно толкует, что часть первая статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации относится к числу специальных норм, закрепляющих для беременных женщин повышенные гарантии по сравнению с другими нормами Трудового кодекса Российской Федерации, регламентирующими вопросы расторжения трудового договора, и является по своей сути трудовой льготой, обеспечивающей стабильность положения беременных женщин как работников и их защиту от резкого снижения уровня материального благосостояния, обусловленного тем обстоятельством, что поиск новой работы для них в период беременности затруднителен. Названная норма, предоставляющая женщинам, которые стремятся сочетать трудовую деятельность с выполнением материнских функций, действительно равные с другими гражданами возможности для реализации прав и свобод в сфере труда, направлена на обеспечение поддержки материнства и детства в соответствии со статьями 7 (часть 2) и 38 (часть 1) Конституции Российской Федерации.

В связи с этим, увольнение беременных женщин по инициативе работодателя по иным основаниям, кроме ликвидации организации либо ликвидации индивидуального предпринимателя, запрещено.

Так, например, Нестеренко (Стародубцева) Вера Владимировна обратилась в суд с иском к ООО «АТП-2 КВС» о признании незаконным увольнения, восстановлении в должности, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и иных выплат, обязанности восстановить трудовую книжку.

По обстоятельствам дела истица представила справку о беременности и ушла на больничный, о чем также сообщила работодателю, но была уволена за прогул.

Решением Октябрьского районного суда г. Краснодара от 8 октября 2013 г. Нестеренко (Стародубцевой) В.В. отказано в удовлетворении исковых требований к ООО «АТП-2 КВС» о признании незаконным увольнения, восстановлении в ранее занимаемой должности с 11 сентября

2012 г., взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 11 февраля 2014 г. решение оставлено без изменения.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд первой инстанции исходил из того, что истец не представила доказательств уважительности причин своего отсутствия на работе. Суд также посчитал, что со стороны истца, не поставившей в известность работо-

**ЗАКОНОМ УСТАНОВЛЕН ЗАПРЕТ
НА УВОЛЬНЕНИЕ ПО ИНИЦИАТИВЕ
РАБОТОДАТЕЛЯ БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН,
КРОМЕ ЕДИНСТВЕННОГО ИСКЛЮЧЕНИЯ**

дателя о факте своей беременности и временной нетрудоспособности, имело место злоупотребление своим правом, в связи с чем ответчик был вправе применить к ней дисциплинарное взыскание в виде увольнения с работы за прогул.

Верховный Суд РФ отменил состоявшиеся решения судов, поскольку

Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.

ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ

**надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку
на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать
нам копию подписки (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений по-
чты и 870 частных подписных агентств)**

tp@TOP-PERSONAL.ru

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



СЕНТЯБРЬ 2019

НЕОЖИДАННОЕ «НАСЛЕДСТВО»

Наталия Пластинина

ПЛАТИТЬ ВЗНОСЫ НА КАПРЕМОНТ ДОЛЖНЫ ВСЕ СОБСТВЕННИКИ! ЭТО УЖЕ ДОКАЗАНО, И СПОРИТЬ БЕССМЫСЛЕННО. Но то, что платить надо за всех предыдущих собственников и с момента сдачи новостройки в эксплуатацию — это, конечно, удивительная новость для всех...

КАК СЛОЖИЛАСЬ СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА В ОТНОШЕНИИ «ВАЛЮТНЫХ ИПОТЕЧНИКОВ»?

Ирина Трубникова

...ВОЗВРАТ СУММЫ ЗАЙМА ПО БОЛЕЕ НИЗКОМУ КУРСУ, ЧЕМ ТЕКУЩИЙ, ОЗНАЧАЕТ ВОЗВРАТ СУММЫ ЗАЙМА НЕ В ПОЛНОМ РАЗМЕРЕ, ЧТО НАРУШАЕТ ИМУЩЕСТВЕННЫЕ ПРАВА ЗАИМОДАВЦА...



Ольга Байдина

Работник на больничном. Есть ли риски для работодателя?

Добрый день, дорогие друзья.

Очень актуальный вопрос для работодателя, согласитесь. Дело в том, что в последнее время большое количество судебной практики свидетельствует о злоупотреблении правом «поболеть» у работников. Особенно это распространено среди увольняемых работников.

Предлагаю сегодня разобраться с рядом вопросов, которые возникают у работодателей. Например, как долго может работник находиться на амбулаторном лечении, можно ли уволить такого работника, как определить, действительно ли работник болеет или все-таки налицо «злоупотребление своим трудовым правом», а если работник действительно находится на лечении, кто может за него получить заработную плату.

Итак, по порядку обо всем.

ПРАВО «ПОБОЛЕТЬ НЕБЕСПЛАТНО» УСТАНОВЛЕНО СТ. 183 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ

Как всегда, начнем с теории. Право работника на пособие по временной нетрудоспособности, а собственно и право «поболеть бесплатно» установлено ст. 183 Трудового Кодекса РФ, в соответствии с которой при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности, размеры и условия выплаты которого устанавливаются федеральными законами.

Если работник длительный период времени был на больничном, после выхода на работу представил работодателю несколько листов нетрудоспособности (больничный лист и его продолжения), на что нужно обратить внимание работодателю?

При длительном нахождении работника на больничном ему выдается несколько больничных листов, каждый из которых является продолжением предыдущего. Как правило в каждом последующем листе указывается номер предыдущего листа в строке «Продолжение листка нетрудоспособности номер» (абз. 4 п. 57, абз. 2 п. 58 Порядка выдачи листков нетрудоспособности, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н (далее — Порядок)). Далее в строке «Выдан листок нетрудоспособности (продолжение) номер» указывается номер продолжения листка нетрудоспособности (п. 62 Порядка).

У работодателей при возникающих спорах с ФСС возникает вопрос, нужны ли печати медицинской организации на каждом листке, или достаточно двух печатей: на первом листке и при выписке больного?

При наличии печати на первом и последнем листах больничного ФСС РФ не может отказать в его оплате, поскольку в рассматриваемой ситуации имеет место один страховой случай.

Кроме того, организации-страхователи не наделены правом контроля правильности оформления и соблюдения порядка выдачи листков нетрудоспособности медицинскими организациями (Постановление Президиума ВАС РФ от 11.12.2012 № 10605/12).

С оформлением больничных более-менее понятно. Теперь давайте поговорим об оплате длительных больничных в связи с заболеванием или

Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.

ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ

надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать нам копию подписки (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений почты и 870 частных подписных агентств)

tp@TOP-PERSONAL.ru



Сергей Слесарев

частнопрактикующий юрист, эксперт центра
«Общественная Дума»
e-mail: slesarev-sergey84@mail.ru

Больничный — две категории споров

«Больничные» — вечный источник «недопониманий» между работниками и работодателями, а также между работодателями и Фондом социального страхования (ФСС). Первые нередко спорят о своевременности уведомления об «открытии» листка нетрудоспособности и об увольнении во «время больничного», вторые — о правильности оплаты больничного, особенно если сам листок оформлен с ошибками или утрачен. Конечно, преследовать цель по охвату всех споров и их видов в одной статье не будем, а поговорим лишь о некоторых наиболее распространенных спорах с участием ФСС.

Листок нетрудоспособности «удостоверяет» факт временной нетрудоспособности работника из-за болезни, травмы или иного состояния (например, беременности и родов) и выполняет тем самым сразу две функции, а именно подтверждает:

— **наступление страхового случая для целей социального страхования (и в какой-то мере соцзащиты)** — прежде всего для оплаты соответствующего пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам (ч. 5 ст. 13 Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», далее — Закон № 255-ФЗ). А, следовательно, служит основанием и для предоставления «социально-трудовых» гарантий, например, отпуска по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ);

— **наличие уважительной причины отсутствия на рабочем месте**, т.к. выступает документом, подтверждающим временное освобождение от работы (см. пояснения в абз. 2 п. 17 Письма ФСС РФ от 28.10.2011 N 14-03-18/15-12956). Хотя в последнем случае работодатель вправе принимать в качестве такого доказательства и любые другие документы — справки от врача, выписки из медкарты и, даже, «слово» работника (некоторые организации практикуют «больничную льготу»: сотрудникам разрешено иногда «поболеть» несколько дней без оформления меддокументов, например, раз в год).

Отсюда и можно выделить две категории споров — по поводу:

— «действительности» листка как «финансового документа», дающего право на получения выплат «по соцстраху». Эти споры в основном возникают между ФСС и работодателем, выплатившем пособия;

— выполнения «больничным» «трудовой функции», в частности, подтверждение уважительности причины неисполнения трудовых обязанностей.

Рассмотрим первую категорию споров.

«БОЛЬНИЧНЫЙ» УКРАЛИ — ПОВОД ДЛЯ ПАНИКИ?

«Больничный» выступает не просто как подтверждающий наступление страхового случая документ, но и как «финансовый документ», на основании которого застрахованное лицо вправе получить соответствующее пособие. Не случайно ФСС особенно придирчиво относится к наличию **оригинала или дубликата «больничного» у выплатившего пособие работодателя.**

Ситуация утраты больничного на практике встречается нередко — работодатель оплатил пособие, потом «залил», «порезал», «потерял» листки нетрудоспособности. Причина может быть любая как по вине работников

**УТРАТА АО ЛИСТКОВ
НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ САМО ПО СЕБЕ НЕ
ЯВЛЯЕТСЯ ДОСТАТОЧНЫМ ОСНОВАНИЕМ
ДЛЯ ПРИНЯТИЯ ФСС ОСПАРИВАЕМОГО
РЕШЕНИЯ**

Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.

для доступа к полной версии

надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку
на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать
нам копию подписки (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений по-
чты и 870 частных подписных агентств)

tp@TOP-PERSONAL.ru



Ольга Байдина

Особенности расторжения трудовых договоров с возрастной категорией работников

В связи с актуальностью пенсионной реформы и ее промежуточными результатами на рынке труда сегодня все чаще звучат вопросы: как быть с пенсионерами, предпенсионерами, каковы риски для работодателей, увольняющих такую категорию работников, можно ли заключать с ними договоры на определенный срок.

Реформа пенсионного законодательства не только привлекла внимание к забытой трудовым законодательством категории работников «пенсионеров», но и способствовала возникновению новой категории работников «предпенсионеров». Это те работники, которым осталось пять лет до достижения пенсионного возраста.

Для такой категории работников в целях их защиты от дискриминации работодателей государство предусмотрело дополнительные трудовые гарантии: например, оплачиваемые выходные для диспансеризации — два дня каждый год (ст. 186.1 Трудового кодекса РФ), повышенное пособие по безработице — до 11800 рублей (Постановление Правительства РФ от 15.11.2018 № 1375). Кроме того, для работодателей, необоснованно отказавших в приеме на работу или необоснованно уволивших работников предпенсионного возраста, установлена уголовная ответственность по ст. 144.1 Уголовного кодекса РФ. Карается такое преступление наказанием в виде штрафа в размере до 200 тысяч рублей либо обязательными работами.

Однако у работодателей-коммерческих организаций, не имеющих оснований в силу закона (как, например, госслужащие, правоохранительные органы) ограничить предельный возраст для работы, возникает вопрос: вправе ли они включить в локальные нормативные акты (коллективный договор) условие о предельном возрасте (65 лет) для работника, занимающего должность руководителей?

Давайте разберемся.

Согласно ч. 1 ст. 9 Трудового кодекса РФ регулирование трудовых отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

Однако ч. 2 ст. 3 ТК РФ установлено, что никто не может быть ограничен в трудовых правах в зависимости от возраста.

Законодательством не установлены возрастные ограничения для работников, занимающих руководящую должность в организации.

Поэтому в случае включения в локальные нормативные акты условия о предельном возрасте (65 лет) для работника, занимающего должность руководителя, данное условие будет противоречить трудовому законодательству РФ и ограничивать работника в трудовых правах.

Ч. 2 СТ. 3 ТК РФ УСТАНОВЛЕНО, ЧТО НИКТО НЕ МОЖЕТ БЫТЬ ОГРАНИЧЕН В ТРУДОВЫХ ПРАВАХ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ВОЗРАСТА

Многие работодатели заключают и перезаключают с работниками-пенсионерами срочные трудовые договоры, обосновывая данные кадровые решения законодательным правом.

Действительно, Трудовым кодексом РФ в абзаце третьем части второй

Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.

ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ

надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку

на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать

нам копию подписки (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений почты и 870 частных подписных агентств)

tp@TOP-PERSONAL.ru

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



СЕНТЯБРЬ 2019

ЭСКРОУ-СЧЕТА КАК ЕЩЕ ОДИН СПОСОБ СРАВНИТЕЛЬНО ЧЕСТНОГО ОТЪЕМА ДЕНЕГ

АЛЕКСАНДР ЧАКИНСКИ

...Их больше не будут обманывать, и они будут получать свое жилье. Но получать... по повышенной цене...

...БЕНЕФИЦИАР СВОИ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫПОЛНИЛ. Однако ДЕПОНЕНТ И ТРЕТЬЕ ЛИЦО ПЕРЕДУМАЛИ ИСПОЛНЯТЬ ДОГОВОР НЕДВИЖИМОСТИ, ИЗ-ЗА НЕДОБРОСОВЕСТНЫХ ДЕЙСТВИЙ ПОСЛЕДНЕГО. В итоге, БЕНЕФИЦИАР ПОДАЛ ИСК В СУД НА ВСЕХ — НА БАНК, НА ДЕПОНЕНТА, И НА ТРЕТЬЕ ЛИЦО...

...НЕДОБРОСОВЕСТНЫЕ ДЕЙСТВИЯ БЕНЕФИЦИАРА ПРИВЕЛИ К НЕИСПОЛНЕНИЮ ДОГОВОРА УСЛОВНОГО ДЕПОНИРОВАНИЯ...



Ольга Байдина

Больничный после прогула: как законно уволить работника, злоупотребившего правом

На практике работодатели часто сталкиваются с ситуациями, когда работники, отсутствующие на рабочем месте в рабочее время, в качестве оправдания за свое отсутствие приносят больничные листы. Как быть в таких ситуациях, как поступить, чтобы максимально соблюсти требования трудового законодательства, не нарушить прав работника и в то же время принять единственно верное для организации кадровое решение. Давайте разберемся.

Начнем с теории.

Вопрос: когда произвести увольнение за прогул работника, после которого он был на больничном?

Процедура достаточно проста, на первый взгляд.

В соответствии с пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор расторгается с работником за совершенный им прогул — отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Но, мы должны принять во внимание, что согласно ч. 6 ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Увольнение за прогул является одним из видов дисциплинарных взысканий и его необходимо применять с учетом норм ст. 193 ТК РФ.

Так, согласно ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения

проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

**СОГЛАСНО СТ. 193 ТК РФ ДО ПРИМЕНЕНИЯ
ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ
РАБОТОДАТЕЛЬ ДОЛЖЕН ЗАТРЕБОВАТЬ ОТ
РАБОТНИКА ПИСЬМЕННОЕ ОБЪЯСНЕНИЕ**

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом

Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.

ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ

**надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку
на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать
нам копию подписки (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений по-
чты и 870 частных подписных агентств)**

tp@TOP-PERSONAL.ru

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



СЕНТЯБРЬ 2019

ПРОБЛЕМЫ ВЗЫСКАНИЯ ЗАДОЛЖЕННОСТИ ПО ЖКХ

ПАВЕЛ ХЛЕБНИКОВ

**...САМАЯ СПОРНАЯ И РИСКОВАННАЯ С ПРАВОВОЙ ТОЧКИ ЗРЕНИЯ
МЕРА — ЭТО ОГРАНИЧЕНИЕ ИЛИ ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ ПОДАЧИ
КОММУНАЛЬНЫХ УСЛУГ...**

**...РАЗМЕР ЗАДОЛЖЕННОСТИ НЕ ИМЕЕТ ЗНАЧЕНИЯ,
ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ ВЫСЕЛЕНИЯ ЯВЛЯЕТСЯ ФАКТ НЕУПЛАТЫ БЕЗ
УВАЖИТЕЛЬНЫХ ПРИЧИН ПЛАТЕЖЕЙ ЗА ЖИЛОЕ ПОМЕЩЕНИЕ И
КОММУНАЛЬНЫЕ УСЛУГИ БОЛЕЕ ЧЕМ ЗА ШЕСТЬ МЕСЯЦЕВ...**

**...ЕСЛИ ПРОЖИВАЮЩИЕ В КВАРТИРЕ ЛИЦА ПРОЯВИЛИ
СОЗНАТЕЛЬНОСТЬ И В ТЕЧЕНИЕ ШЕСТИ СЛЕДУЮЩИХ ДРУГ
ЗА ДРУГОМ МЕСЯЦЕВ ПОГАШАЛИ ЗАДОЛЖЕННОСТЬ ХОТЯ БЫ
ЧАСТИЧНО, СУД МОЖЕТ ОТКАЗАТЬ В ВЫСЕЛЕНИИ...**



Валерия Дворцевая

Управляющий партнер ВИЗАВИ Консалт

**О, это реальная
проблема!!!**
**Я получаю ежедневно такие «ласковые»
предложения**



Правда ли и почему крупные компании чаще охотно берут к себе «блатных» и кто это обычно?

— А что мы считаем «блатными»? Знакомых или неподходящих? В крупных компаниях есть верные и «смотрящие» — и вот на эту роль часто берут проверено лояльных, а есть те, кто отвечает за бизнес-функцию, и вот тут выбор по совсем иным параметрам. Кстати, не всегда кандидат, предложенный руководством, не годится на конкретную должность. Но всегда в этом надо убедиться, желательно в конкурсной борьбе.

**ЕСЛИ ТОЛКОВЫЙ И МОЖЕТ БЫТЬ
ЭФФЕКТИВЕН — КАКАЯ РАЗНИЦА,
ИЗ КАКОГО КАНАЛА ПРИШЕЛ?**



Каковы минусы нахождения «блатных» в структурах таких фирм?

— Вопрос в их «боеспособности». Если толковый и может быть эффективен — какая разница, из какого канала пришел? А вот если слабый, то с

Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.

ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ

надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку
на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать
нам копию подписки (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений по-
чты и 870 частных подписных агентств)

tp@TOP-PERSONAL.ru

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



СЕНТЯБРЬ 2019

КОЛЛЕКТОРЫ И ИХ РАБОТА ПО ИЗЪЯТИЮ КВАРТИР ЗА ДОЛГИ

ANASTASIA BAYRON

...ВЫНУДИЛИ ЕЕ ЗАКЛЮЧИТЬ ДОГОВОР КУПЛИ-ПРОДАЖИ
КВАРТИРЫ, ВЫДАВ ЕЙ НА РУКИ ТОЛЬКО ТРЕТЬ ПРОПИСАННОЙ В
ДОГОВОРЕ СУММЫ...

...ПЕРЕЖИВАЛ, ЧТО НОВАЯ СОБСТВЕННИЦА МОЖЕТ ПОДСЕЛИТЬ
ЕЩЕ КОГО-ТО В ДВУХКОМНАТНУЮ КВАРТИРУ, ДЛЯ ТОГО, ЧТОБЫ
СДЕЛАТЬ ЖИЗНЬ ВЕТЕРАНОВ НЕВЫНОСИМОЙ...

...СТРАХОВЩИКИ ОБЯЗЫВАЛИСЬ ВЗЯТЬ НА СЕБЯ РЕШЕНИЕ
ВОПРОСА С КРЕДИТОРАМИ, ОДНАКО В ВЫПЛАТЕ КОМПЕНСАЦИЙ
ЖЕНЩИНЕ БЫЛО ОТКАЗАНО...



Наталья Карачевцева

генеральный директор консалтинговой компании
BSI-Project
<http://bsi-projectspb.com>

Основной минус — с таких людей трудно потребовать



Правда ли и почему крупные компании чаще охотно берут к себе «блатных» и кто это обычно?

— К сожалению, это правда. В крупной компании проще затеряться некомпетентным работникам и родственным или дружеским связям. В маленьких все на виду и роль каждого в успехе или поражении ясна. Я не согласна, что «блатной» — это всегда плохо. Я знаю массу примеров, когда руководители компаний приводили коллег с предыдущих мест работы, друзей, с которыми прошли огонь и воду, родственников и были очень довольны их работой. А «блатным» такой сотрудник считался только потому, что обошел первичные ступени отбора кандидатов в компанию. Это раздражает тех, кто уже работает и знает, как нелегко в компанию попасть. Важно разобраться, что побуждает руководителей брать «блатных? Некачественная работа HR службы в области подбора персонала (долго не закрываются вакансии или закрываются некачественно). Руководителю приходится работать, при утверждении кандидатов, с изначально слабым пулом соискателей. Им просто надоедает эта процедура и они принимают решение взять человека в которого верят или надеются, что он его не подведет. Это позитивный взгляд на этот вопрос.

Негативный состоит в том, что сотрудники, давно работающие в компании, всеми правдами и неправдами «протаскивают» в компанию своих людей. Причины разные, они могут, таким образом, само утверждаться в кругу друзей, родственников, мол: «Видите? Я все могу». Считая, что эти люди теперь их должники и обязаны им до конца своих дней. Ужасный принцип построения отношений. Продажный. Это могут быть и люди с высоким чувством долга перед родственниками и друзьями, желая помочь всем и каждому. Вот и тянут, не понимая, что тянут петлю на их и своей шее.

Это может быть компания с определенным менталитетом (например, в Татарстане принято работать с племянниками, братьями и людьми своего круга) если у собственника бизнеса подрос племянник, то он должен ра-

ботать с дядей, даже если для этого придется уволить работника, взятого ранее с рынка труда. Так принято.

Кто это обычно? Это могут быть абсолютно разные по уровню профессионализма и квалификации люди, должности. Пристроить дядю пенсионера на спокойную работу в службу охраны склада или обслуживания офиса,

**В КРУПНОЙ КОМПАНИИ ПРОЩЕ
ЗАТЕРЯТЬСЯ НЕКОМПЕТЕНТНЫМ
РАБОТНИКАМ И РОДСТВЕННЫМ ИЛИ
ДРУЖЕСКИМ СВЯЗЯМ.
В МАЛЕНЬКИХ ВСЕ НА ВИДУ
И РОЛЬ КАЖДОГО В УСПЕХЕ
ИЛИ ПОРАЖЕНИИ ЯСНА**

тетю бухгалтера в бухгалтерию (в крупных компаниях обычно штат бухгалтеров большой (не заметят)) — это пол беды. Беда, когда такие люди садятся в кресло руководителя и работают в качестве свадебных генералов. А «пашут» за них (других слов не подберу, так как приходится работать и за себя, и за горе начальника) — сотрудники.



Каковы минусы нахождения «блатных» в структурах таких фирм?

— Я уже попробовала затронуть тему, о том, что в этом есть не только минусы, но и плюсы. Поговорим о минусах, так как это, прежде всего, вред компании и разложение коллектива.

• Основной минус — с таких людей трудно потребовать. Не каждый руководитель пойдет на конфликт с Директором, понимая, что перед ним «его блатной» сотрудник. Вот и приходится выворачиваться наизнанку, чтобы и дело не пострадало и отношения сохранились. Это путь в никуда. Утопия. Прежде всего страдает бизнес.

БЕДА, КОГДА ТАКИЕ ЛЮДИ САДЯТСЯ В КРЕСЛО РУКОВОДИТЕЛЯ И РАБОТАЮТ В КАЧЕСТВЕ СВАДЕБНЫХ ГЕНЕРАЛОВ

• Не каждый Руководитель готов требовать и беспристрастно оценивать результат работников отдела или дирекции, при условии, что он привел туда своего друга, сына/дочь, наказать его, депремировать как всех и т.д. А иначе как? Иначе это двойные стандарты, иначе это разложение коллектива и возможный отток профессиональных кадров на почве несправедливого отношения.

• Я на своем Бизнес завтраке об эффективности персонала говорю о факторах раздражения. Так вот этот работник может стать колоссальным фактором раздражения в коллективе. Вы даже не поймете, почему ваш авторитет станет таять на глазах, пропадет у коллектива желание сделать то,

Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.

ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ

**надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку
на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать
нам копию подписки (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений по-
чты и 870 частных подписных агентств)**

tp@TOP-PERSONAL.ru

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



СЕНТЯБРЬ 2019

КУПИЛИ КВАРТИРУ У МОШЕННИКА? ПОЛУЧИТЕ КОМПЕНСАЦИЮ!

Наталия Пластинина

...В ТЕЧЕНИЕ ТРЕХ ЛЕТ ПОСЛЕ ВСТУПЛЕНИЯ ЗАКОНА В СИЛУ ТЕ ЛИЦА, КОТОРЫЕ РАНЕЕ ЛИШИЛИСЬ ЖИЛОГО ПОМЕЩЕНИЯ, СМОГУТ ОБРАТИТЬСЯ В СУД С ТРЕБОВАНИЕМ О ВЫПЛАТЕ КОМПЕНСАЦИИ...

...В БОЛЬШИНСТВЕ СЛУЧАЕВ МОШЕННИКИ НЕ ЯВЛЯЮТСЯ СОБСТВЕННИКАМИ КВАРТИР. ПО ИТОГАМ СПОРА КВАРТИРА ВОЗВРАЩАЕТСЯ ЕЕ ЗАКОННОМУ ВЛАДЕЛЬЦУ. А ТОТ, У КОГО ОНА БЫЛА ИСТРЕБОВАНА, ОСТАЕТСЯ И БЕЗ КВАРТИРЫ, И БЕЗ ДЕНЕГ...

...РИСК ПРИСУЖДЕНИЯ «ПОСТРАДАВШЕМУ» ДОБРОСОВЕСТНОМУ ПРИОБРЕТАТЕЛЮ СУММЫ, НЕ СООТВЕТСТВУЮЩЕЙ АДЕКВАТНО СИТУАЦИИ. ЗАЧАСТУЮ КАДАСТРОВАЯ ОЦЕНКА НЕ ВПОЛНЕ СООТВЕТСТВУЕТ РЫНОЧНОЙ. ОСОБЕННО ЭТО КАСАЕТСЯ УДАЛЕННЫХ УГОЛКОВ СТРАНЫ...



Дмитрий Жирнов

руководитель Кадрового агентства Bridge2HR
www.bridge2hr.ru

Бизнес на «блатных» как основной ресурс разваливается как карточный домик если эту карту убрать



Правда ли и почему крупные компании чаще охотно берут к себе «блатных» и кто это обычно?

— Когда ТОП-менеджер строит бизнес через свои связи с центром принятия решений или распределения ресурсов, то он строит не бизнес, а скорее кэш-машину для себя. Бизнес строится на рыночных условиях, на ценностях, которые компания дает обществу, и общество готово за эти ценности добровольно платить и платить столько, что образуется запланированная прибыль. Только в этом случае ТОП может считать себя успешным руководителем и предпринимателем. Если компания живет за счет административного ресурса, то это говорит о том, что в данном месте (регионе, стране) рыночные механизмы работают плохо. Похожая ситуация была в России в конце прошлого века, когда некоторые иностранные компании при входе в Российский рынок использовали свою тактику для рынков развивающихся стран, где многое решает клановость и им приходилось привлекать административный ресурс и заручаться поддержкой местных элит.



Каковы минусы нахождения «блатных» в структурах таких фирм?

— Так как вся деятельность компании завязана на конкретных людях, то они становятся центральным её механизмом. И топу или собственни-

Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.

ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ

надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку

на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать

нам копию подписки (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений почты и 870 частных подписных агентств)

tp@TOP-PERSONAL.ru

Семинары, мастер-классы, конференции

журнала  **УПРАВЛЕНИЕ
ПЕРСОНАЛОМ** осень 2019 года

АВГУСТ

Коучинговый стиль управления

(деловой клуб)
отель Савой

СЕНТЯБРЬ

Деловые переговоры

(бизнес тренинг)
Сергей Семенов

ОКТАБРЬ

Мы – одна команда

конференция
(как создать атмосферу вовлеченности на самом
деле и как ее поддерживать)
спикеры – ведущие эйчары России

НОЯБРЬ

Цифровизация и эйчар

конференция

ДЕКАБРЬ

Как стать компанией мирового класса

конференция

Для членов Делового Клуба  и подписчиков

– участие **БЕСПЛАТНО**

ПОЧТА: TP@TOP-PERSONAL.RU





ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

www.TOP-PERSONAL.RU

(июль-сентябрь)

В номере:

Совершенствование отраслевого законодательства нужно начинать с разработки современной концепции архивной отрасли

Понятия «электронный документ» и «архивный электронный документ»

Некоторые вопросы цифровой трансформации традиционных процессов и процедур управленческого документооборота

Роль цифровизации делопроизводства в цифровом офисе компании

Автоматизация хранения электронных документов в архиве организации, решение ЭОС

Новый национальный стандарт по управлению документами ГОСТ Р ИСО 15489-1-2019

Работаем с электронной почтой

Документирование служебных отношений в таможенных органах Российской Федерации

Политика доступа к архивам коммерческих организаций за рубежом

№3
2019

При поддержке:



XIII Профессиональная конференция

ТРУДОВОЕ ПРАВО:

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ
И ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ

31 октября – 1 ноября 2019 г.,
Москва, отель «Хилтон Ленинградская»

Компания infor-media Russia проводит 31 октября — 1 ноября 2019 года
13-ю профессиональную конференцию
«Трудовое право: актуальные вопросы и лучшие практики».
Мероприятие состоится в Москве, в отеле «Хилтон Ленинградская».

Главное о конференции:

- 100+ участников;
- 15+ отраслей; 10+ регионов России;
- реальное участие Минтруда и ГИТ;
- детальный разбор самых сложных кейсов;
- спикеры из ТОП-200 компаний, работающих в РФ;
- 84% делегатов рекомендуют нас своим коллегам!

Основные темы:

- Изменения в трудовом законодательстве и перспективы их влияния на деятельность компаний
- Срочные трудовые договоры и заемный труд
- Правовые вопросы оформления и увольнения иностранных работников
- Электронный документооборот (ЭДО): возможности и риски
- Сложные вопросы оплаты труда, включая премирование увольняющихся работников
- Проверки ГИТ
- Защита от недобросовестного поведения работников, злоупотребления правами
- Увольнение работника по инициативе работодателя
- Судебная практика: расследование несчастных случаев на производстве

Аудитория: руководители юридических отделов, юристы, специалисты судебного департамента, руководители кадровых подразделений из различных отраслей экономики, специалисты юридических компаний. Мероприятие также будет представлять интерес для руководителей правовых департаментов и HR-подразделений

Более подробная информация о конференции — на сайте <http://www.infor-media.ru/events/56/1294/> или по телефону: (495) 995-80-04.