



*Зиля Тибадуллина*

**Опасные производства: инструктаж и обучение персонала, современные методы контроля, цифровизация — споры в судах и их анализ**

*Анастасия Жукова*

**Профзаболевания — анализ споров причин**

*Инна Демидова*

**Нормы труда**

*Артур Аскеров*

**Особенности трудовых отношений через интернет**

*Алла Митрахович*

**Неоформленные трудовые отношения — анализ способов ухода фирм от органов контроля**

*Татьяна Бойкова*

**Споры: увольнения при смене владельца компании**

*Татьяна Торошко*

**«Верховный Суд РФ разрешил оспорить увольнение спустя год»: так ли это?**

*Элина Макирова*

**Если почасовая оплата труда, законно ли требование выполнения плана**

Неоформленные трудовые отношения  
– таковых много на просторах страны.  
Особенно в малом бизнесе.

Алла Митрахович в статье исследует  
эту проблему, предупреждая о  
последствиях.

P.S.

В  № 11 готовятся статьи  
по труду самозанятых.

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.

## Безопасность труда

Зиля Гибадуллина

**Опасные производства: инструктаж и обучение персонала, современные методы контроля, цифровизация — споры в судах и их анализ .....5**

## Профзаболевания

Анастасия Жукова

**Профзаболевания — анализ споров причин .....11**

## Нормы труда



Инна Демидова

**Нормы труда .....21**

## Удаленный труд

Артур Аскеров

**Особенности трудовых отношений через интернет .....29**

## Дискуссия

Алла Митрахович

**Неоформленные трудовые отношения — анализ способов ухода фирм от органов контроля .....39**

## Смена владельца

Татьяна Бойкова

**Споры: увольнения при смене владельца компании .....49**

## Комментарий эксперта



Татьяна Горошко

**«Верховный Суд РФ разрешил оспорить увольнение спустя год»: так ли это? Краткий комментарий к определению Верховного суда от 29 июня 2020 года .....57**

## Комментарии экспертов

Муса Абдурахманов, Марина Момзикова

**Детей много — отпуск один. Многодетные родители смогут выбирать время отдыха .....65**

## Медстраховка

Дарья Сергеева

**Медстраховки корпоративные — анализ споров ..69**

## Коронавирус

Татьяна Бойкова

**Дисциплинарные и материальные взыскания за нарушение «масочного» режима .....77**

## Рекрутмент в соцсетях



Татьяна Аква

**Где ловить рыбу — глубоко или на поверхности озёр? .....85**

## Оплата



Элина Шакирова

**Если почасовая оплата труда, законно ли требование выполнения плана .....95**

## Документы

Мария Горегляд

**Советы юриста компаниям о том, как правильно документировать процесс интеллектуального труда работника, чтобы оспорить его возможные хищения «своей» интеллектуальной работы .....101**

## Обзор

Павел Кочетков

**Кандидаты с инвалидностью: наём и адаптация .....109**

**Выпускающий редактор:** М. Дюбенко

**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:**

А. Алексеевская, В. Алистархов, А. Аскеров,  
А. Бабкина, О. Байдина, А. Балдынова,  
А. Бедарева, Т. Бойкова, О. Варганова  
(Пузырева), Д. Гайдин, З. Гибадуллина,  
М. Горегляд, Т. Горошко, И. Демидова,  
И. Дружинина, А. Жукова, А. Кирина, М. Лисицына  
(Бубнова), Д. Мартасов, А. Митрахович,  
О. Москалёва, С. Назарова, Е. Новикова,  
О. Папроцкая, Н. Пластинина, Д. Родионова,  
Д. Сергеева, С. Слесарев, М. Толстых,  
П. Хлебников, А. Чакински, Э. Шакирова,  
Д. Царькова, О. Яковлева

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

© «Трудовое право», 2020.

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 15.09.2020.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

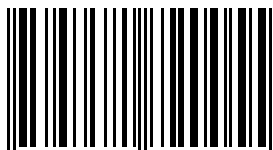
Печ. л. 15. Тираж 12 000.

Заказ № 10-10.

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 >

Зиля Гибадуллина

# Опасные производства: инструктаж и обучение персонала, современные методы контроля, цифровизация — споры в судах и их анализ

Опасные производства подлежат строгому контролю со стороны государства, поскольку эти производства могут нанести наибольшую угрозу здоровью людей и состоянию всей окружающей среды. К организациям, эксплуатирующим опасные производственные объекты, государством предъявляются жесткие требования в области промышленной безопасности, нарушение и несоблюдение которых чревато применением санкций.

Мероприятия и перечень действий по охране труда, которые должна предпринять и соблюдать организация, эксплуатирующая такие опасные объекты, зависят от степени опасности этого объекта и его характеристик.

**В ОБЛАСТИ ПРОМЫШЛЕННОЙ  
БЕЗОПАСНОСТИ ОПАСНЫХ  
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТОВ  
ПРЕДУСМОТРЕНА И АТТЕСТАЦИЯ  
ОТДЕЛЬНОЙ КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ**

Общие требования по охране труда закреплены в Трудовом кодексе РФ, а специальные в Федеральном законе от 21.07.1997 N 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов». Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций утвержден Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации от 13 января 2003 года N 1/29.

Предприятия в области управления промышленной безопасностью все чаще и чаще прибегают к цифровым технологиям, что ведет к оптимизации производственной безопасности, минимизации финансовых рисков, а также к недопущению привлечения организации к различному роду ответственностям.

Требования предъявляются как к самим производствам, так и к работникам этих предприятий, поскольку обеспечение безопасности и эксплуа-

тации опасных производств не может не зависеть от лиц, непосредственно задействованных в обслуживании этих опасных объектов.

Одним из условий обеспечения безопасных условий труда является прохождение работниками инструктажей, обучений, проверки знаний, а в области промышленной безопасности опасных производственных объектов предусмотрена и аттестация отдельной категории работников.

**ПРОХОЖДЕНИЕ РАБОТНИКАМИ ОБУЧЕНИЯ  
ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ  
ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА НЕ  
ЗАМЕНЯЕТ ПРОХОЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМИ  
ИНСТРУКТАЖЕЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

В целях предотвращения возникновения негативных последствий трудовым законодательством закреплена обязанность работодателя по отстранению от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда. А в случае допуска таких работников на работу, работодатель будет нести соответствующую ответственность.

В настоящей статье рассмотрим споры о привлечении работодателя к ответственности за допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда.

Судебная практика по заявлениям работников об отстранении их от работы в связи с непрохождением ими инструктажей, проверки обучений,

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**



**Анастасия Жукова**

---

# Профзаболевания — анализ споров причин

Ст. 219 ТК РФ закрепляет право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда. Каждый работник имеет право на получение достоверной информации об условиях труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, о предпринимаемых работодателем мерах по защите от воздействия опасных производственных факторов, а также право на обязательное социальное страхование от профессиональных заболеваний.

К сожалению, практика такова, что ряд профессий связан с риском возникновения профзаболеваний.

Профессиональное заболевание — это острое или хроническое заболевание работника, являющееся результатом воздействия на него вредных производственных факторов и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности (п. 11 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 № 2).

Острое профзаболевание отличается от хронического тем, что является результатом однократного, то есть в течение одного рабочего дня или одной рабочей смены, воздействия на работника вредного производ-

**ХРОНИЧЕСКОЕ ПРОФЗАБОЛЕВАНИЕ  
ЯВЛЯЕТСЯ РЕЗУЛЬТАТОМ ДЛИТЕЛЬНОГО  
ВОЗДЕЙСТВИЯ ВРЕДНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА**

ственного фактора. Хроническое профзаболевание является результатом длительного воздействия вредных условий труда (п. 4 Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 № 967).

Перечень профессиональных заболеваний установлен Приказом Минздравсоцразвития России от 27.04.2012 № 417н. Профзаболевания делятся на четыре группы:

- Заболевания, связанные с воздействием производственных химических факторов. Это острые отравления, к примеру, отравление нефтепродуктами, бензолом хронические интоксикации.
- Заболевания, связанные с воздействием производственных физических факторов, включая воздействие неионизирующего, инфракрасного излучения, электромагнитного поля, инфразвука, производственного шума.

- Заболевания, связанные с воздействием производственных биологических факторов — инфекционные паразитарные заболевания, аллергический контактный дерматит, экзема, заболевания верхних дыхательных путей и другие.
- Заболевания, связанные с физическими перегрузками и функциональным перенапряжением отдельных органов работника и систем. К примеру, полинейропатия верхних и нижних конечностей, невропатия.

**ОСТРОЕ ПРОФЗАБОЛЕВАНИЕ ОТЛИЧАЕТСЯ ОТ ХРОНИЧЕСКОГО ТЕМ, ЧТО ЯВЛЯЕТСЯ РЕЗУЛЬТАТОМ ОДНОКРАТНОГО, ТО ЕСТЬ В ТЕЧЕНИЕ ОДНОГО РАБОЧЕГО ДНЯ ИЛИ ОДНОЙ РАБОЧЕЙ СМЕНЫ**

Последствием выявления у работника профзаболевания является не только утрата им профессиональной трудоспособности, но и возникновение у работника права на получение страхового возмещения. Практика показывает, страховые компании и фонды не всегда признают профзаболевание страховым случаем. Работники, в свою очередь, не соглашались с присвоенной им степенью утраты профессиональной трудоспособности. Проанализируем далее основные виды судебных споров, причиной которых является профзаболевание.

### **ПОДТВЕРЖДЕННОЕ В УСТАНОВЛЕННОМ ПОРЯДКЕ ПРОФЗАБОЛЕВАНИЕ**

**Полные тексты статей доступны только для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**



**Инна Демидова**

# Нормы труда

**Норма труда определяет количество выполняемого труда  
работником.**

**Нормы труда служат также для расчета трудоемкости работ,  
стоимости затрат на виды работ.**

В соответствии со ст. 160 Трудового кодекса РФ нормы труда — это нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы, установленные в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда. Статьей 159 Трудового кодекса РФ работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.

От нормы выработки зависит заработная плата, а также должны учитываться и особые условия труда, в связи с этим часто возникают судебные споры между работником и работодателем.

К примеру, З. обратился в суд с иском к МОУ о взыскании невыплаченной заработной платы, пояснив, что ответчик неверно рассчитывал заработную плату, которая без учета районного коэффициента, норм выработки и процентной надбавки не должна быть меньше минимального размера оплаты труда.

При рассмотрении дела судом установлено, что истец работал у ответчика в должности заведующего выставочным залом; в период работы истцу выплачивалась заработная плата, состоящая из должностного оклада в размере 4500 руб., районного коэффициента 30% и процентной надбавки 50% за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, и за июнь — сентябрь 2014 г. с учетом всех компенсационных выплат, без учета районного коэффициента и процентной надбавки, заработная плата истца была меньше установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (4611 руб.).

Руководствуясь требованиями ст. ст. 315, 316 и 317 ТК РФ, суд пришел к обоснованному выводу о том, что истцу, как работнику, осуществляющему трудовую деятельность в особых климатических условиях, при соблюдении норм выработки, гарантирована выплата не только минимального размера оплаты труда (МРОТ) в сумме 4611 руб., но и повышенный размер оплаты труда, который обеспечивается выплатой районного коэффициента и процентной надбавки. Поэтому его заработная плата должна быть определена в размере не менее минимального размера оплаты труда (МРОТ), после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в северных регионах.

Решением суда, которое оставлено без изменения вышестоящей инстанцией, с ответчика в пользу истца взыскана задолженность по заработной плате (по материалам обобщения судебной практики Верховного Суда Республики Коми).

В то же время районный коэффициент и процентная надбавка не начисляются к размеру минимальной заработной платы, установленному в субъекте Российской Федерации (РМЗП), если заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенная посредством начисления районного

## ОТ НОРМЫ ВЫРАБОТКИ ЗАВИСИТ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

коэффициента и процентной надбавки на размер минимального размера оплаты труда, превышает размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

Так, решением суда первой инстанции удовлетворены исковые требования Ш. к муниципальному бюджетному учреждению здравоохранения «Городская больница N 1» о взыскании заработной платы.

При этом суд признал необоснованной ссылку представителя ответчика на Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Иркутской области на 2011 год. Данным региональным соглашением на территории Иркутской области установлен размер минимальной заработной платы для работников организаций, расположенных в муниципальном образовании «город Усть-Илимск», муниципальном образовании «Усть-

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**

Артур Аскеров

# Особенности трудовых отношений через интернет

Наш мир уже невозможно представить без технологий, изменивших наше представление о расстоянии. Новые средства коммуникации позволяют общаться, обмениваться информацией, находясь в разных городах, странах. Это позволило существенным образом увеличить скорость работы, что привело к возможности работать дистанционно.

Вновь и вновь увеличивающееся количество дистанционных работников в штатах крупных фирм — тенденция, характерная как для зарубежных стран, так и для Российской Федерации. А потенциал развития дистанционной работы раскрыть полностью на все сто процентов не удастся, пожалуй, еще долгие годы. Ситуация с вынужденным карантином показала важность для сотрудников компаний возможности работать удаленно. Те фирмы, которые не смогли обеспечить своим сотрудникам удаленное место, часто испытывали в связи с этим финансовые потери.

Какие проблемы на практике чаще всего возникают при таких правоотношениях, что необходимо знать обеим сторонам при дистанционной работе, важно знать каждому юристу.

Трудовым отношениям на расстоянии посвящена отдельная статья трудового кодекса РФ, согласно которой дистанционной работой является выполнение определенной трудовой функции вне места нахождения работодателя, при условии использования информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет». Законодатель целую главу выделил для урегулирования таких отношений, но, несмотря на это, на практике возникают сложные ситуации, требующие детального рассмотрения.

С дистанционными работниками так же, как и с другими работниками, заключается трудовой договор. Но такой договор, согласно ТК РФ, может быть заключен путем обмена электронными документами. Обязательным условием электронного документооборота, четко установленным законом, является использование при обмене электронными документами усиленных квалифицированных электронных подписей сторон трудового договора.

В настоящее время процесс получения усиленной квалифицированной подписи является довольно сложным и дорогостоящим. В связи с этим работники и работодатели очень редко оформляют такие подписи. Взамен этого стороны иногда достигают договоренностей в ходе обычной электронной переписки или просто обмениваются сканами документов, что хоть и является прямым нарушением обязательного требования законодателя к оформлению дистанционного трудового договора, но не всегда может быть причиной для признания отношений не трудовыми.

Суды, рассматривая вопрос о признании отношений трудовыми, учитывают совокупность факторов, свидетельствующих об отсутствии или наличии трудовых отношений. При этом отсутствие надлежащим образом заключенного между сторонами договора о дистанционной работе может быть проигнорировано.



Важное разъяснение по данному вопросу в своем определении от 16 сентября 2019 г. N 75-КГ19-5 дала судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Фабула дела такова: истица обратилась в суд с требованием признать трудовые отношения между ней и ответчиком, обязать ответчика оформить с ней договор о дистанционной работе. В обосновании своих требований истица заявила, что между ней и ответчиком был заключен договор воз-

**С ДИСТАНЦИОННЫМИ РАБОТНИКАМИ ТАК  
ЖЕ, КАК И С ДРУГИМИ РАБОТНИКАМИ,  
ЗАКЛЮЧАЕТСЯ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.  
НО ТАКОЙ ДОГОВОР, СОГЛАСНО ТК РФ,  
МОЖЕТ БЫТЬ ЗАКЛЮЧЕН ПУТЕМ ОБМЕНА  
ЭЛЕКТРОННЫМИ ДОКУМЕНТАМИ**

мездного оказания услуг от 2 сентября 2015 года по 31 декабря 2015 года. По окончании срока действия названного договора истица не подписывала каких-либо договоров или актов, но до 5 апреля 2018 г. выполняла в интересах ответчика все работы, обусловленные заключенным 1 сентября 2015 г. договором о возмездном оказании услуг. В период с 1 сентября 2015 г. по 5 апреля 2018 г. истице было предоставлено рабочее место, за-

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**

Алла Митрахович

---

# Неоформленные трудовые отношения — анализ способов ухода фирм от органов контроля

Многие работодатели находят множество плюсов для своего бизнеса в том, чтобы не оформлять трудовые отношения так, как того требует закон — не нужно выплачивать налоги и страховые взносы сверх заработной платы. Особенно это касается стартапов, чье финансирование часто не рассчитано на необходимость оплаты наемного труда в полном объеме, однако имеются амбициозные планы, которые без того же наемного труда воплотить в реальность невозможно.

Итак, всем давно известны способы ухода фирм от официального оформления работников, начиная от полного игнорирования необходимости заключения трудового договора до заключения с работником договора гражданско-правового характера, либо оформление работника в качестве контрагента — индивидуального предпринимателя.

К одному из способов защиты трудовых прав Трудовой кодекс РФ (Далее — ТК РФ) относит государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства. При поступлении жалобы работника в Государственную трудовую инспекцию или Прокуратуру, указанные органы государственной власти имеют полномочие на осуществление внеплано-

**В НАСТОЯЩИЙ МОМЕНТ ПРИ ПОЛНОМ  
ОТСУТСТВИИ ОФОРМЛЕННЫХ ТРУДОВЫХ  
ОТНОШЕНИЙ В ПОРЯДКЕ КОНТРОЛЯ  
(НАДЗОРА) ФИРМЫ БЛАГОПОЛУЧНО  
УХОДЯТ ОТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

вой проверки в отношении компании-работодателя, что установлено ст. 360 ТК РФ. В последующем материалы проверки могут быть направлены в суд Инспекцией по делам об административных нарушениях, либо представлены по гражданскому иску работника.

В 2020 году судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда РФ рассмотрела несколько жалоб по делам об установлении факта трудовых отношений.

В одном из дел Истец, работая супервизором в клининговой компании, спустя пять месяцев с начала осуществления своей трудовой функции, не была допущена к работе без объяснения причин. Истец указала, что трудовой договор с ней в письменной форме заключен не был, запись о приеме на работу в ее трудовую книжку не вносилась. Среди ее требований к кли-

нинговой компании было установление факта трудовых отношений, возложение на работодателя обязанности заключить трудовой договор и прочие требования, направленные на восстановление ее нарушенных прав. Решением Кузьминского районного суда г. Москвы от 13 декабря 2018 г., оставленным в силе апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 24 апреля 2019 г. в удовлетворении требований было отказано.

При этом первые две инстанции, несмотря на наличие свидетельских показаний, исходили из того, что истцом не представлены доказательства, подтверждающие наличие между сторонами трудовых отношений, поскольку представленные ею документы не свидетельствуют об исполнении истцом трудовых обязанностей от имени и по поручению фирмы каждый и полный рабочий день, о получении ею заработной платы и соблюдении норм трудового законодательства при осуществлении трудовой функции. При этом истцом была представлена в материалы дела именная магнитная карта-ключ для прохода в здание бизнес-центра, где осуществлялась ее работа, табели посещаемости, график уборки технических помещений, талоны на вывоз снега, подписанные истцом, и другие документы.

Так, Определением Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 20.04.2020 N 5-КГ19-226<sup>1</sup> дело направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции. При этом суд, ссылаясь на Рекомендации МОТ, указал, что судами ошибочно бремя доказывания возложено исключительно на истца, учитывая, что ею и так представлено достаточно доказательств, свидетельствующих о допуске ее на рабочее место. Вывод судебных инстанций противоречит положениям Трудового кодекса Российской Федерации, по смыслу которых наличие трудового правоотношения между сторонами презюмируется и, соответственно, трудовой договор считается заключенным, если работник приступил к выполнению своей трудовой функции и выполнял ее с ведома и по поручению работодателя или его уполномоченного лица. Кроме того

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**

Татьяна Бойкова

---

# Споры: увольнения при смене владельца компании

Трудовой договор может быть расторгнут по различным основаниям, в том числе и по такому как увольнение работников при смене собственника имущества организации. Здесь можно выделить увольнение по инициативе работника — отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ, п.6 ст. 77 ТК РФ) и увольнение по инициативе работодателя — в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера в случае смены собственника имущества организации (п.4 ст. 81 ТК РФ).

Не смотря на то, что этим основаниям увольнения посвящены отдельные статьи трудового кодекса, понятие смены собственника имущества организации законом не закреплено. Пробел в законодательстве восполняет Верховный суд РФ, который указал, что под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам (п. 32 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). Особенно отметим ситуацию, при которой легко допустить ошибку, речь идет о смене участников или акционеров в хозяйственных обществах, чаще в обществах с ограниченной ответственностью или акционерных обществах.

Иногда смену учредителей компании принимают за смену собственника, что в корне не верно, поскольку при смене участников или акционеров происходит смена не собственника имущества, а собственника доли в уставном капитале общества. Собственником же имущества общества является само общество: имущество, созданное за счет вкладов учредителей (участников), а также произведенное и приобретенное хозяйственным товариществом или обществом в процессе деятельности, принадлежит на праве собственности хозяйственному товариществу или обществу (п. 1 ст. 66 ГК РФ).

Аналогичная ситуация стала предметом спора между работником, занимающего должность заместителя директора по правовым вопросам и работодателем — обществом ООО «Х». Работник обратился в суд с требованием о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, возложении обязанности по внесению записи в трудовую книжку, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Это дело показательное с точки зрения определения сроков для увольнения и непосредственно смены собственника. 09.11.2017 у работодателя ООО «Х» сменился участник на АО «Z». 23.01.2018 участником работодателя АО «Z» было принято решение о реорганизации ООО «Х» в форме присоединения к АО «Z». 03.05.2018 в Единый государственный реестр юридических лиц внесена запись о прекращении деятельности ООО «Х» путем его реорганизации в форме присоединения к АО «Z»; в этот же день Общество было снято с учета в налоговом органе. 07.06.2018 ра-

ботник был ознакомлен с приказом о прекращении (расторжении) трудового договора по инициативе работодателя в связи со сменой собственника имущества организации на основании п. 4 ч.1 ст. 81 ТК РФ.

Работник полагал, что его увольнение является незаконным, поскольку изменение состава участников ООО «Х» произошло 09.11.2017, а трудовой договор расторгнут 07.06.2018, то есть по прошествии более 6 месяцев

**ПРИ СМЕНЕ УЧАСТНИКОВ ИЛИ АКЦИОНЕРОВ  
ПРОИСХОДИТ СМЕНА НЕ СОБСТВЕННИКА  
ИМУЩЕСТВА, А СОБСТВЕННИКА ДОЛИ В  
УСТАВНОМ КАПИТАЛЕ ОБЩЕСТВА**

с даты изменения состава участников ООО «Х», в связи с чем у ответчика отсутствовали правовые основания для расторжения трудового договора по п.4 ч.1 ст. 81 и ст. 75 ТК РФ. К тому же, по мнению работника, смены собственника компании не произошло.

Однако, суд обоснованно пришел к выводу, что имела место именно смена собственника имущества ООО «Х». Собственником имущества с 03.05.2018 стало ООО «Z».

То обстоятельство, что ООО «Z» являлось единственным учредителем ООО «Х» не означает, как ошибочно полагал работник, что собственник имущества остался прежним, поскольку учредитель не обладает правом собственности на имущество, созданное за счет вкладов учредителей общества. В данном случае, как установлено судом, имело место не из-

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**



Татьяна Горошко

**«Верховный Суд РФ  
разрешил оспорить  
увольнение спустя год»:  
так ли это?  
Краткий комментарий к  
определению Верховного  
суда от 29 июня 2020 года**



В меняющемся мире всегда есть что-то, сохраняющее постоянство. Одной из таких констант, на мой взгляд, является презумпция необходимости постоянного обучения своей профессии, отслеживание тенденций, новых веяний и тому подобное. Юристам и людям, так или иначе связанным с юриспруденцией (например, руководителям отделов кадров или директорам фирм), как мне кажется, отслеживать такие тенденции и переломные моменты проще всего через судебные акты Верховного суда РФ, так как именно высший судебный орган регулярно сообщает как нижестоящим судам, так и обществу в целом, как нужно относиться к тому или иному событию, явлению, действию, имеющему правовое значение. К счастью, сейчас существует много инструментов и возможностей для тех, кто хочет держать руку на пульсе событий: как от традиционного источника всего официального — «Российской газеты», так и до множества блогов<sup>1</sup> и социальных юридических сетей<sup>2</sup>. Но у многих таких информационных порталов, каналов и тому подобных ресурсов зачастую существует один недостаток — громкий, привлекающий внимание заголовок, который не со 100 % точностью соответствует действительности.

Так получилось, что источником вдохновения сегодняшней статьи послужил заголовок на портале «Право.ру»: «*Верховный Суд РФ разрешил оспорить увольнение спустя год*»<sup>3</sup> (здесь и далее по тексту статьи курсивом выделены цитаты — прим. автора). Профессиональная настороженность к утверждениям и личное любопытство заставили не только ознакомиться со статьей коллег, но и внимательно изучить первоисточник — Определение Верховного суда от 29 июня 2020 года № 16-КГ20-6<sup>4</sup> (далее по тексту — Определение). Поэтому предлагаю нашим читателям также разобраться в том, действительно ли Верховный суд разрешил работникам обращаться в суд через год, а не через 3 месяца, а также попробуем предположить,

1 См., например, некоторые примеры:

— телеграм — канал «Судебная практика»: URL: <https://t.me/sudpraktik26>; дата отклика 25.08.2020.

— телеграм — канал «Арбитр»: URL: <https://t.me/ruarbitr>; дата отклика 25.08.2020.

— телеграм — канал «Из процесса с любовью»: URL: <https://t.me/civilprocess>; дата отклика 25.08.2020.

— телеграм — канал Р.С. Бевзенко «Loader from SVO»: URL: <https://t.me/rbevzenko>; дата отклика 25.08.2020.

— канал на Яндекс.Дзен «Блог московского юриста»: URL: <https://zen.yandex.ru/id/5f19a0144c281d04bcc6d9fb>; дата отклика 25.08.2020.

2 См., например, некоторые примеры:

— URL: <https://zakon.ru/>; дата отклика 25.08.2020.

— URL: <https://pravo.ru/>; дата отклика 25.08.2020.

— URL: <https://rusjurist.ru/>; дата отклика 25.08.2020.

3 URL: <https://pravo.ru/story/224352/>; дата отклика 25.08.2020.

4 URL: [http://vsrf.ru/stor\\_pdf.php?id=1899606](http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=1899606); дата отклика 25.08.2020.

как это Определение может сказаться на судебной практике по трудовым спорам.

### История спора:

Работник (он же — истец по делу) работал с 2003 года в одном из отделений «Сбербанка», причем с 2015 года — в должности начальника отдела.

В июне 2018 года, то есть через 15 лет после начала работы на одном и том же месте, работник увольняется якобы по собственному желанию, но в тот же день — день увольнения после увольнения снова устраивается на работу в то же самое отделение «Сбербанка», но уже по срочному трудовому договору (на период отсутствия основного работника). Сама по себе такая рокировка, наверное, вполне могла быть разумной, если бы не то обстоятельство, что фактическое ухудшение положения работника (вместо бессрочного трудового договора — срочный) произошло ради замещения нижестоящей должности, а не роста по карьерной лестнице. То есть работник перешел на менее оплачиваемую должность, да еще и по срочному трудовому договору. Эти два обстоятельства, как мне кажется, пока даже не касаясь аргументации Верховного суда РФ (о ней — позже), сами по себе уже кажутся подозрительными, а сама такая смена должности — возможно, мнимой, точно заслуживающей внимательного рассмотрения и изучения: все-таки, как говорит народная мудрость, рыба ищет, где глубже, а человек — где лучше.

Но тем не менее в июне 2018 года работник перешел на нижестоящую должность, потеряв в зарплате и в гарантиях, и начал работать. Однако уже в ноябре 2018 года он снова был уволен якобы по собственному желанию, но в этот же день принят также на основании срочного трудового договора на «невысокую» должность. В марте 2019 года работник в очередной раз меняет занимаемую должность, и снова — с уменьшением оклада.

Такая странная ситуация продолжалась до мая 2019 года, пока работник

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**

# Детей много — отпуск один. Многодетные родители смогут выбирать время отдыха

Ссылка на новость: [https://yandex.ru/turbo/rg.ru/s/2020/09/28/mnogodetnye-roditeli-smogut-vybirat-vremia-otdyha.html?promo=navbar&utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com](https://yandex.ru/turbo/rg.ru/s/2020/09/28/mnogodetnye-roditeli-smogut-vybirat-vremia-otdyha.html?promo=navbar&utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com)

**Муса Абдурахманов**

*Партнер адвокатского бюро г. Москвы «Щеглов и партнеры», адвокат*

Правительство России поддержало законопроект, разрешающий многодетным родителям брать отпуск в любое удобное для них время. Условий два: не менее трех детей, и один из них не достиг 14 лет.

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные  
устные консультации на договорной основе.  
Ждем запросы их на адрес: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**



**Марина Момзикова**

ведущий юрист компании «Лексфорт», UBL Group

«Новая формулировка ст. 262.2 ТК РФ расширяет сферу действия льготы. На сегодняшний день воспользоваться правом выбора времени отпуска могут только те работники, которые имеют трех и более детей в возрасте до 12 лет. Как только один из детей достигает 12 лет, родители утрачивают данное право.

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные  
устные консультации на договорной основе.  
Ждем запросы их на адрес: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ОКТАБРЬ 2020

## СПОРЫ ПО МАТКАПИТАЛУ

ДАРЬЯ СЕРГЕЕВА

...УПФ пошли по строго формальному пути: нет указания матери в свидетельстве о рождении — нет маткапитала...

...суды установили, что законодатель связывает право на получение дополнительных мер государственной поддержки с фактом рождения живого ребенка...

...праве родителя-отца на получение сертификата для целей воспитания детей, рожденных методом искусственного оплодотворения...

... нет единого универсального алгоритма получения этих средств, а также одинакового алгоритма распоряжения ими абсолютно во всех случаях жизни, а случаи в жизни бывают разные...

Дарья Сергеева

# Медстраховки корпоративные — анализ споров

Медстраховка

Четкого законодательного разделения медицинского страхования на обязательное и добровольное в настоящий момент нет. Однако, опираясь на утративший силу Закон РФ от 28.06.1991 N 1499-1 “О медицинском страховании граждан в Российской Федерации”, можно обозначить названные виды страхования.

Сегодня обязательное медицинское страхование (далее – ОМС) регламентируется отдельным Федеральным законом от 29.11.2010 N 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации», и данный закон определяет ОМС схоже с утратившим силу Законом РФ от 1991 года. Обязательное медицинское страхование — это вид обязательного социального страхования, представляющий собой систему создаваемых государством мер, направленных на обеспечение при наступлении страхового случая гарантий бесплатного оказания застрахованному лицу медицинской помощи за счет средств ОМС. В свою очередь добровольное медицинское страхование (далее — ДМС) осуществляется на основе программ добровольного медицинского страхования и обеспечивает гражданам получение дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования, и законодательная регламентация данного вида медицинского страхования находит отражение лишь в одной статье Налогового Кодекса РФ. В связи с разделением медстрахования на два вида, связанные с ними споры также делятся по советующим направлениям.

Главными и непосредственными субъектами правоотношений, связанных с обязательным медицинским страхованием, являются работники как застрахованные лица и работодатели — страхователи. Одним из видов споров, возникающих «на почве» корпоративного ОМС, стоит назвать споры по взысканию страховых взносов ввиду того, что ПФР имеют право провести проверку, на основании которой могут вынести решение о принудительном взыскании страховых взносов с работодателя, и данное решение будет носить силу исполнительного листа. Тем не менее у работодателя, в случае неправомерности действий ПФР, сохраняется право на обращение в суд для защиты нарушенных прав. Однако, как правило, работодатели для начала обращаются к ПФР за проведением перерасчетов страховых взносов, а после получения отказа — обращаются в судебные органы. Суды же, в обычном случае требования истцов-работодателей удовлетворяют, признавая законными, поскольку оснований для отказа в проведении сверки расчетов и перерасчета поступивших платежей в большинстве случаев нет. Более того, чаще бывает так, что взысканные страховые взносы признаются излишне взысканными (Постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 22.04.2019 № Ф06-46302/2019 по делу № А72-9094/2018). В данном виде споров, конечно же, правосудие



и закон не всегда на стороне работодателя. Данный субъект правоотношений также склонен к злоупотреблению правом, представляемым системой ОМС. Арбитражный суд Центрального округа установил неправомерность применения пониженных тарифов ОМС обществом к деятельности по осуществлению инвестиционного проекта (Постановление Арбитражного суда Центрального округа от 03.09.2020 № Ф10-3293/2020 по делу № А83-3168/2019). А Арбитражный суд Северо-Кавказского округа на-

**ИЗДАТЬ ПРИКАЗ О ВВЕДЕНИИ  
«МАСОЧНОГО» РЕЖИМА В ОРГАНИЗАЦИИ  
И ОЗНАКОМИТЬ С НИМ РАБОТНИКОВ ПОД  
РОСПИСЬ**

шел злоупотребление работодателями системой ОМС в выдаче работникам беспроцентных займов из средств обязательного медицинского страхования (Постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 16.07.2018 № Ф08-4300/2018 по делу № А53-13904/2017).

Интересным для рассмотрения будет спор между региональным отделением Фонда социального страхования и Государственным бюджетным учреждением здравоохранения. Данный спор интересен тем, что Верховный Суд высказал свою позицию об обязательных периодических медицинских осмотрах работников, в связи с которыми и возник спор между Фондом и медицинской организацией. Верховный суд подтвердил выводы нижестоящих инстанций, указав на то, что оплата обязательных периодических медицинских осмотров работников не подлежит обложению страховыми взносами, поскольку оплата производится за счет собственных

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**

Татьяна Бойкова

# Дисциплинарные и материальные взыскания за нарушение «масочного» режима

Дисциплинарные и материальные взыскания за нарушение «масочного» режима в организации (важно для торговых организаций). Возможность регрессных требований по административным штрафам к работнику (то есть можно ли переложить адм. штраф, наложенный на работодателя, на работника).

В настоящее время действуют обязательные к применению всеми предприятиями и организациями методические рекомендации по профилактике инфекционных болезней, утвержденные Главным государственным санитарным врачом, пункт 7 которых устанавливает соблюдение масочного режима всеми работающими на предприятиях и организациях любой организационно-правовой формы («МР 3.1.0178-20. 3.1. Профилактика инфекционных болезней. Методические рекомендации. Определение комплекса мероприятий, а также показателей, являющихся основанием для поэтапного снятия ограничительных мероприятий в условиях эпидемического распространения COVID-19» от 08.05.2020). За несоблюдение указанных требований ст. 20.6.1 КоАП РФ устанавливает ответственность в виде административного штрафа следующих размеров:

- на граждан — в размере от одной тысячи до тридцати тысяч рублей;
- на должностных лиц — от десяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей;
- индивидуальных предпринимателей — от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей;
- на юридических лиц — от ста тысяч до трехсот тысяч рублей.

В сложившихся условиях чаще всего проверке подлежат предприятия торговли и сферы услуг. Для них установлен отдельный ряд требований, которые должны неукоснительно соблюдаться, например, в случае несогласия покупателя исполнять требования об обязательном ношении СИЗ, представитель организации торговли вправе отказать посетителю в обслуживании на кассе (Письмо Минпромторга России от 11.05.2020 N ЕВ-32091/15). Вместе с тем, не все работники торговых организаций либо сами соблюдают масочный режим, либо отказывают в обслуживании нарушающему масочный режим покупателю, но и в том, и в другом случае при обнаружении нарушения проверяющим органом виновной стороной будет являться сама организация и (или) ее должностное лицо. Поэтому вполне объяснимо, что работодатель задается вопросом — а нельзя ли переложить эту материальную ответственность (административный штраф) непосредственно на работника?

*Справочно: под должностными лицами при решении вопроса о наложении административной ответственности следует понимать руководителей и иных работников организаций в связи с выполнением ими организаци-*

онно-распорядительных или административно-хозяйственных функций. Лица, не наделенные организационно-распорядительными или административно-хозяйственными функциями, работающие в организации или у индивидуального предпринимателя (например, продавцы, кассиры), также могут быть привлечены к административной ответственности, но только как граждане (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.10.2006 N 18).

## **ИЗДАТЬ ПРИКАЗ О ВВЕДЕНИИ «МАСОЧНОГО» РЕЖИМА В ОРГАНИЗАЦИИ И ОЗНАКОМИТЬ С НИМ РАБОТНИКОВ ПОД РОСПИСЬ**

За нарушение «масочного» режима работника можно привлечь к дисциплинарной ответственности или материальной ответственности.

### **1. ПРИВЛЕЧЕНИЕ К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

Статья 192 ТК РФ устанавливает, что за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**



### **Татьяна Аква**

*Руководитель отдела рекрутмента STAR staff. За 8 лет в рекрутменте успешно закрыла более 500 позиций, включая 5 проектов по формированию ИТ-отделов с нуля*

# **Где ловить рыбу — глубоко или на поверхности озёр?**

**Если говорить про ИТ-рекрутмент, на котором специализируется наше кадровое агентство, то самыми актуальными соцсетями для поиска кандидатов остаются Facebook и LinkedIn.**

## FACEBOOK

Facebook, и, как бы странно это ни звучало, принадлежащий ему Instagram, являются главной сетью для профессионального нетворкинга и общения ИТ-коммьюнити. В то время, как на Западе, Facebook имеет репутацию площадки для поддержания преимущественно дружеских и родственных контактов, в России соцсеть перетекла рабочая и профессиональная коммуникация. Да, друзья в жизни остаются друзьями и в Facebook, но у большинства френд-лист формируется по принципу полезности контактов из рабочей или около рабочей сферы. Для многих Facebook вообще заменяет портфолио или служит полезной смысловой нагрузкой к резюме.

**СОЦСЕТЬ НЕ ЛЮБИТ ОЧЕНЬ КОРОТКИХ  
ПОСТОВ, А ПОЛЬЗОВАТЕЛИ — СЛИШКОМ  
ДЛИННЫХ**

Поэтому не удивительно, что все новости о завершении работы в компании или на проекте и публичные объявления о поиске нового места первым делом появляются именно здесь. Здесь же разумно начинать кампании по поиску сотрудников и размещения объявления о вакансиях, если вы ищите айтишников или digital-специалистов. Главное, правильно подойти к процессу подачи информации:

Соцсеть не любит очень коротких постов, а пользователи — слишком длинных.

Поэтому стоит найти компромисс между главным сообщением о вакансии, и подробностями, которые вы хотите сообщить на входе.

2. Цепляющая картинка или видео очень важны для увеличения охвата поста. Соцсеть определяет “интересность” поста по тому, как быстро люди реагируют на него. Если в определенный период времени после публикации пост начинают лайкать и делиться им, соцсеть понимает, что он достаточно интересен и начинает ставить его в ленты большего числа людей.

3. Важно понимать, что скорее всего нужный вам кандидат не увидит ваш пост напрямую.

Помните о теории шести рукопожатий и представьте вакансию таким образом, чтобы она дошла до целевых людей через серию перепостов и лайков.

Поэтому не стоит сразу писать текст под кандидата, лучше написать его для его знакомых и друзей, которые увидят пост раньше и поделятся им с нужным человеком.

**СОБЛЮДАЙТЕ ГРАНИЦЫ — ЕСЛИ ВЫ  
НЕ УВЕРЕНЫ, ЧТО МОЖЕТЕ ПЕРЕЙТИ  
С КАНДИДАТОМ НА «ТЫ», ЛУЧШЕ НЕ  
ПЕРЕХОДИТЕ, И БУДЬТЕ ПРЕДЕЛЬНО  
АККУРАТНЫ С СОДЕРЖАНИЕМ  
СООБЩЕНИЙ, НАПОМИНАНИЯМИ О СЕБЕ**

4. Используйте тематические группы по поиску кандидатов. Хотя в русскоязычном сегменте в группах с вакансиями, как правило, больше рекрутеров и хэдхантеров, чем самих кандидатов, совсем игнорировать этот канал не стоит.

5. Не стоит рассчитывать на то, что формат резюме с джоб-борда здесь будет работать так же. По нашему опыту, здесь на копи-паст описания вакансии с hh.ru просто не реагируют. Поэтому не рассчитывайте на то, что достаточно будет просто написать 5 слов о вакансии и приложить ссылку

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**

# Вопрос — ответ





**Анастасия Алексеевская**

юрист

**Вопрос читателя: «Пришел аванс больше положенного, я его снял, в день получения зарплаты с меня списали всю зарплату, можно ли что-то с этим сделать?»**

Добрый день. Благодарим за проявленное внимание и заданный вопрос.

В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат,

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**



Элина Шакирова

# Если почасовая оплата труда, законно ли требование выполнения плана

Для каждой группы работников на предприятии и даже для каждого конкретного человека система оплаты за выполнение трудовых функций может различаться.

Одной из разновидностей повременной системы является почасовая система оплаты труда. Здесь начисление зарплаты происходит в зависимости от количества отработанного времени — часов — и установленной часовой ставки.

При повременной системе также могут быть установлены оклады или тарифные ставки, но обычно эти показатели привязаны к месяцу. На предприятиях в зависимости от специфики производства и прочих факторов почасовая система может принимать следующие формы:

1. Стандартная часовая тарифная ставка — когда установлена неизменная расценка одного часа работы. При этом объем и качество работы не оказывают влияния на оплату труда. Такая форма характерна для должностей охранника, оператора, администратора и т. п.

**КОГДА УСТАНОВЛЕНА НЕИЗМЕННАЯ  
РАСЦЕНКА ОДНОГО ЧАСА РАБОТЫ. ПРИ  
ЭТОМ ОБЪЕМ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ НЕ  
ОКАЗЫВАЮТ ВЛИЯНИЯ НА ОПЛАТУ ТРУДА**

2. Премияльная почасовая — здесь на оплату труда повлияют объем и качество выполненной работы. То есть оплачивается отработанное время, и к этой величине добавляется сумма премии, размер которой должен быть обозначен в положении об оплате труда, трудовом договоре или в других нормативных актах или соглашениях.

3. Нормированная почасовая — в этом случае кроме часовой расценки гарантируется доплата за четкое соблюдение установленных работодателем условий. Такую форму удобно применять, когда перевыполнение производственных норм нежелательно.

В связи с пандемией коронавирусной инфекции 2020 года в ряде случаев изменился порядок оплаты труда.

Выгода для работодателей при установлении почасовой оплаты очевидна: оплачивать приходится лишь отработанное время. Особой популярностью такой вид оплаты пользуется в отношении тех сотрудников, которые не отработывают полный рабочий день. В качестве примеров можно привести: работников с неравномерной нагрузкой, привлекаемых для выполнения работ на определенном объекте; работников, чье рабочее время не поддается нормированию (например, педагоги, которые ведут дополнительные занятия в учебных заведениях); работников, трудоустроенных на основании гибкого графика; работников, определить производительность труда которых очень сложно.

**ВЫГОДА ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПРИ  
УСТАНОВЛЕНИИ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ  
ОЧЕВИДНА: ОПЛАЧИВАТЬ ПРИХОДИТСЯ  
ЛИШЬ ОТРАБОТАННОЕ ВРЕМЯ**

Однако у этой системы существуют определенные минусы. Например, в случае отсутствия премиальных выплат сотрудники обычно не заинтересованы работать быстрее и больше, то есть снижается эффективность производства.

Кроме того, работодателю нужно контролировать каждый отработанный час работника, для чего может потребоваться дополнительный работник для учета времени, что ведет к новым затратам.

Расчет месячного заработка производится умножением количества отработанных часов на часовую ставку. Работодатель может утверждать лю-

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ОКТАБРЬ 2020

## «ПРАВИЛЬНЫЙ» ЗАДАТОК (часть 2)

Наталия Пластинина

...Взыскание задатка может состояться и...через несколько лет...

...Если в незаключении сделки виноватых нет, задаток подлежит возврату покупателю в одинарном размере...

...Денежные средства, переданные на основании условия о задатке, подлежат возврату не как неосновательное обогащение, а как задаток...

...Обеспечительным платежом может быть обеспечено обязательство, которое возникнет в будущем...

...Задаток остается у продавца, если в незаключении сделки виновен покупатель, но задаток возвращается покупателю в двойном размере, если в незаключении договора виновен продавец...

Мария Горегляд

# **Советы юриста компаниям о том, как правильно документировать процесс интеллектуального труда работника, чтобы оспорить его возможные хищения «своей» интеллектуальной работы**

Особенностью труда во многих сферах деятельности является то, что неотъемлемой частью трудового процесса является постоянное создание произведений, в которые работник вкладывает свои творческие и интеллектуальные способности. Дизайнеры (интерьеров, графические, ландшафтные), писатели, программисты, web разработчики, архитекторы, фотографы, авторы научных статей, музыканты — далеко не полный перечень профессий, представители которых могут трудиться в различных компаниях.

Создаваемые ими произведения науки, литературы или искусства получили названия служебных. При этом важно отметить, что понятие «служебное произведение» охватывает только отношения между работодателем и работником по трудовому договору. В случае создания произведения

**ПОНЯТИЕ «СЛУЖЕБНОЕ ПРОИЗВЕДЕНИЕ»  
ОХВАТЫВАЕТ ТОЛЬКО ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ  
РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКОМ ПО  
ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ**

при исполнении гражданско-правового договора не наступают те последствия, которые влечет за собой создание служебного произведения.

Среди таких последствий — автоматический переход к работодателю исключительного права на созданное работником служебное произведение. Этот порядок может быть изменен только договором между работодателем и автором. Авторские права остаются у работника, и не переходят к работодателю.

Использование произведения автором не допускается без разрешения работодателя. Для защиты от возможного хищения автором созданного служебного произведения компаниям следует обращать внимание на некоторые принципиально важные моменты. В случае, если компания не

сможет доказать, что использует служебное произведение законно, автор может потребовать компенсацию, размер которой может составлять от 10 тысяч до 5 миллионов рублей, в соответствии со ст. 1301 ГК РФ. Кроме того, достаточное подтверждение того, что произведение является служебным важно и для предотвращения случаев, когда работник передал свою работу в стороннюю компанию, и та незаконно использует произведение.

Например, в Постановлении Суда по интеллектуальным правам от 01.06.2015 N C01-282/2015 по делу N A45-8050/2014 суд указал:

«Так, в обжалуемых судебных актах суды исходил из того, что истцом не представлено ни одного доказательства в подтверждение права использования обществом Студия «АНИМАККОРД», следовательно, и общества «Маша и Медведь» результатов интеллектуальной деятельности физических лиц, являющихся художниками: Е. Зацепиной, Ю. Ивашкина, М. Бажутина, Н. Константинова, Н. Черкасова, И. Трусова, и режиссерами М. Нефедовой и О. Баулиной. При этом суд апелляционной инстанции указал, что ни договоров об отчуждении исключительного права или лицензионных договоров, заключенных обществом Студия «АНИМАККОРД» с указанными авторами, ни документов, подтверждающих создание служебного произведения, в материалы дела истцом не представлено...

...При новом рассмотрении дела суду надлежит исследовать и оценить все имеющиеся в материалах дела доказательства, установить существенные для правильного рассмотрения дела и входящие в предмет доказывания обстоятельства, в том числе, обстоятельства возникновения и наличия либо отсутствия исключительного авторского права на спорное аудиовизуальное произведение у соответствующих лиц».

Первый момент, имеющий значение при рассмотрении споров между работниками и компаниями — является ли созданное произведение служебным. Компаниям важно понимать, что не все произведения, которые

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**



**Павел Кочетков**

---

# Кандидаты с инвалидностью: найём и адаптация

По официальной статистике, около 5% рынка труда России — это инвалиды. В нашей стране имеют инвалидность около 13 млн человек, причём у 80% из них она не врождённая, а приобретённая, и это число будет расти с увеличением продолжительности жизни и пенсионного возраста. Проведённые на Западе исследования показывают, что в организациях, где руководители решились создать атмосферу инклюзии, повысились не только показатели результативности, но и уровень психологической безопасности. Актуальные вопросы найма, адаптации инвалидов и формирования культуры равных возможностей раскрывает в своей статье Василий Куцевол.

Основным барьером при приёме на работу соискателей с инвалидностью являются стереотипы или неосознанные предубеждения руководителей и HR-менеджеров относительно таких кандидатов. К наиболее распространённым предубеждениям относятся:

- Предубеждение подтверждения: склонность делать вывод по кандидату на основании личных установок и опыта (ФИО, город рождения, вуз), не оценивая объективно уникальную личности кандидата.
- Предубеждение сходства: неосознанная предрасположенность к соискателям, имеющим сходные с лицом, принимающим решение, интересы, опыт, места работы.

**ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ИНТЕРВЬЮ С  
КАНДИДАТАМИ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ  
ВАЖНО СОБЛЮДАТЬ ЭТИЧЕСКИЕ  
НОРМЫ, ЧТО ПРЕДПОЛАГАЕТ ОСОБОЕ  
ВНИМАНИЕ ИНТЕРЬЮЕРА К ОТБОРУ  
СЛОВ И ФОРМУЛИРОВКЕ ВОПРОСОВ И  
УТВЕРЖДЕНИЙ**

- «Эффект рогов»: склонность недооценивать кандидата, узнав от него о каком-то неуспешном проекте.
- Предубеждение красоты: красивые люди зачастую неосознанно вос-

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.  
Остальным желающим на платной основе.  
Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**

мы, что предполагает особое внимание интервьюера к отбору слов и формулировке вопросов и утверждений.

Отдельный раздел статьи посвящен универсальным советам по организации процедуры адаптации и требованиям, предъявляемым к наставнику работника с инвалидностью. Автор приводит правила работы наставника в ходе адаптации нового сотрудника и описывает её особенности.

**ПРЕДУБЕЖДЕНИЕ КРАСОТЫ: КРАСИВЫЕ  
ЛЮДИ ЗАЧАСТУЮ НЕОСОЗНАННО  
ВОСПРИНИМАЮТСЯ КАК БОЛЕЕ  
УСПЕШНЫЕ, КОМПЕТЕНТНЫЕ И  
РЕЗУЛЬТАТИВНЫЕ**

В заключительной части даны рекомендации по формированию соответствующей корпоративной культуры и её позиционированию в общественном мнении как «культуры равных возможностей».

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные  
устные консультации на договорной основе.  
Ждем запросы их на адрес: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ОКТАБРЬ 2020

## РЕАЛИЗАЦИЯ МАТЕРИНСКОГО КАПИТАЛА: АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

Артур Аскеров

...Закон не предусматривает, каким образом  
распределяются доли, устанавливаемые по соглашению...

...Средства материнского капитала не являются совместно  
нажитым имуществом супругов и не могут быть разделены  
между ними без учета интересов детей...

... Часть жилого помещения, которое было приобретено за  
счет материнского капитала обязательно следует разделить  
поровну между всеми членами семьи...

... Всегда следует проверять, привлекался ли в прошлом для  
ее приобретения материнский капитал...



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

# ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 10 октябрь 2020

Подписные индексы по каталогу «Роспечать» — 79154, 79357

*Наталья Пластичина*

## **«Правильный» задаток (часть 2)**

*Дарья Сергеева*

## **Споры по маткапиталу**

*Константин Струков*

## **Банкротство физического лица: когда могут отнять единственное жильё**

*Алина Бабкина*

## **Выселение бывшего супруга из квартиры: закон на стороне собственника**

*Екатерина Новикова*

## **Частный Сервитут. Что он даст владельцу недвижимости?**

*Анастасия Жукова*

## **Вдова Баталова А. осталась без жилья и денег, передав их за содержание. Анализ похожих споров в судах**





ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

# ЕЛОПРОИЗВОДСТВО

[www.TOP-PERSONAL.RU](http://www.TOP-PERSONAL.RU)

октябрь-декабрь

**В номере:**

**Концепция безбумажного документооборота и электронного архива**

**Реестр видов документов: концептуальный взгляд разработчиков**

**Совершенствование работы с документами в субъектах малого предпринимательства**

**Изменения нормативной законодательной базы регистрации актов гражданского состояния**

**Формирование и развитие организационной структуры управленческой документальной коммуникации**

**Правовое регулирование использования электронной подписи в Южной Корее**

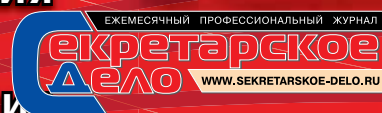
**Дистанционная работа и её особенности**

**Юридически значимые сообщения в трудовых отношениях: законодательство и судебная практика**

**Международная стандартизация управления документами и архивами: ИСО/ТК 171 «Приложения для управления документами»**

**№4  
2020**

При поддержке:







# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

СТР. 5



Марина Степихова

СТР. 8



Ирина А. Иванова

СТР. 16



Дмитрий Судаков

СТР. 28



Дмитрий Жирнов

СТР. 31



Дмитрий Ерем

СТР. 23



Елена Позолотина

Главная тема: **СОЦСЕТИ И РЕКРУТМЕНТ**

