ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

www.TOP-PERSONAL.RU

ТРУДОВОЕ ПРАВО

№ 11 (244)

НОЯБРЬ 2020

Подписные индексы: «Почта России» – 99724 Агентство «Роспечать» – 47489, 80995

Алла Митрахович

Самозанятость и способы минимизации налогообложения

Дмитрий Мартасов

Самозанятые: за что наказывает ФНС при работе с ними (с примерами судов)

Артур Аскеров

Споры с мигрантами, работающими в компаниях

Инна Демидова

Какие выплаты работникам можно, а какие нельзя учитывать в расходах на оплату труда по налоговому законодательству?

Марина Кузина

Проверки ГИТ. Суть важных споров

Дарья Сергеева

Стажировка — в чем отличия от ТД и как компании обезопасить себя от исков стажеров

Виолетта Крючкова

Ущерб репутации работника: как защитить свою честь, достоинство и привлекательность на рынке специалисту, если его публично оклеветала компания, работодатель или заказчик услуг? Анализ споров

Самозанятые становятся количественно уже массой достойной внимания. Кроме налогов они важны сегодня и с точки зрения трудового права. Читайте в номере.

P.S.

Подписка на 2021 год открыта.

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.

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ
ТРУДОВОЕ ПРАВО
Ежемесячный практический журнал

СОДЕРЖАНИЕ

Самозанятые

Алла Митрахович
Самозанятость и способы минимизации налогообложения 5

Дмитрий Мартасов
Самозанятые: за что наказывает ФНС при работе с ними (с примерами судов) 13

Мигранты

Артур Аскеров
Споры с мигрантами, работающими в компаниях 21

Питание

Инна Демидова
Какие выплаты работникам можно, а какие нельзя учитывать в расходах на оплату труда по налоговому законодательству? 31

ГИТ

Марина Кузина
Проверки ГИТ. Суть важных споров 39

Стажеры

Дарья Сергеева
Стажировка — в чем отличия от ТД и как компании обезопасить себя от исков стажеров 57

Репутация

Виолетта Крючкова
Ущерб репутации работника: как защитить свою честь, достоинство и привлекательность на рынке специалисту, если его публично оклеветала компания, работодатель или заказчик услуг? Анализ споров 67

Комментарии экспертов

Алла Митрахович, Анастасия Жукова,
Дмитрий Мартасов, Дарья Родионова,
Сергей Слесарев, Элина Шакирова, Ольга Яковлева
Комментарий к публикации «Миллиардер ответил, почему российская система неэффективна. Наших детей ждет беспросветное будущее» 75

Андрей Алексейчук
Комментарий-рецензия к статье Марии Горегляд «Советы юриста компаниям о том, как правильно документировать процесс интеллектуального труда работника, чтобы оспорить его возможные хищения “своей” интеллектуальной работы» 93

Командировки

Анастасия Балдынова
Споры по командировкам за рубеж 97

Вопрос — ответ

Юрий Андреев, Анастасия Балдынова, Дарья Царькова
Вопрос — ответ 109

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:
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.

© «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.
www.top-personal.ru.

Подписано в печать 15.10.2020.
Формат 60 x 90 1/8.
Печать офсетная. Бумага офс. № 1.
Печ. л. 15. Тираж 12 000.
Заказ № 10-11.
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 >

Алла Митрахович

Самозанятость и способы минимизации налогообложения

Самозанятость и способы минимизации налогообложения

С принятия Федерального закона от 27.11.2018 N 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» (Далее — Закон о налоге на профессиональный доход), легализующего деятельность самозанятых прошло почти два года и, как показывает практика, данный эксперимент довольно неплохо себя показал.

Особенности указанного налогового режима самозанятых заключаются в уплате фиксированной ставки налога, отсутствии необходимости ведения бухгалтерского учета, уплаты страховых отдельных обязательных взносов в ПФР и ФОМС, для учета пенсионного стажа данная категория налогоплательщиков уплачивает взносы добровольно, по желанию. При этом, плательщику налога на профессиональный доход совсем не обязательно открывать специальный счет для ведения расчетных операций, его операции, по сути, нигде не отражаются, что и представляется весьма интересным для недобросовестных участников оборота.

ЕГО ОПЕРАЦИИ, ПО СУТИ, НИГДЕ НЕ ОТРАЖАЮТСЯ, ЧТО И ПРЕДСТАВЛЯЕТСЯ ВЕСЬМА ИНТЕРЕСНЫМ ДЛЯ НЕДОБРОСОВЕСТНЫХ УЧАСТНИКОВ ОБОРОТА

При этом, уже в октябре 2019 года Министр Финансов РФ А.Г. Силуанов, в ходе первого чтения проекта бюджета на 2020–2022 годы в Госдуме объявил, что Федеральная налоговая служба РФ с 2020 года начнет выявлять фирмы, нанимающие самозанятых вместо штатных сотрудников, и будет доначислять им страховые выплаты и подоходный налог[1]. Также он указал, что данные ситуации уже отслеживаются налоговой службой.

Вероятно, принимаемые меры по борьбе с распространением коронавируса несколько отсрочили обещанные проверки Федеральной налоговой службой, поскольку в настоящий момент не имеется судебной практики по подобным спорам с налоговой, зато уже имеется по искам об установлении факта трудовых отношений между самозанятыми и фирмой, заключившей с физическим лицом гражданско-правовой договор. Вместе с тем, практика пока единичная, что связано на наш взгляд с постепенных

1 Материалы информационного агентства «РБК» [Электронный ресурс] Доступ через https://www.rbc.ru/economics/23/10/2019/5db0241c9a794731d3ed8864 (дата обращения 06.10.2020)

введением данного специального налогового режима на территории Российской Федерации. Исходя из п. 1 ст. 1 Закона о налоге на профессиональный доход, данный режим переменяется на всех территории страны только лишь с 1 июля 2020 года.

Так, Определением Второго кассационного суда общей юрисдикции от 2 июня 2020 г. по делу N 88-9531/2020 оставлено в силе Решение и допол-

БЫЛ УСТАНОВЛЕН ФАКТ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, НЕСМОТРЯ НА ТО, ЧТО ИСТЕЦ ЯВЛЯЛАСЬ САМОЗАНЯТОЙ. ДОКАЗАТЕЛЬСТВОМ ВЫСТУПИЛ ФАКТ НАЛИЧИЯ ПРОПУСКА НА РАБОЧЕЕ МЕСТО ОТВЕТЧИКА

нительное решение Коптевского районного суда[2] по иску об установлении трудовых отношений в должности технолога, обязании ответчика надлежащим образом оформить трудовой договор, издать приказ о приеме на работу на должность технолога, обязании произвести запись в трудовую книжку о приеме на работу, взыскании компенсации неоплаченного, заработной платы, компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда, расходов на оплату услуг представителя. Указанными судебными актами был установлен факт трудовых отношений, несмотря на то, что истец являлась самозанятой. Доказательством выступил факт наличия пропуска на рабочее место ответчика. При этом суд, при вынесении указанного решения, обязал выплатить страховые взносы в ПФР, взыскание которых относится к деятельности налоговой.

Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *tp@top-petsonal.ru*

Дмитрий Мартасов

Самозанятые: за что наказывает ФНС при работе с ними (с примерами судов)

Развитие коронавирусной инфекции в Российской Федерации в 2020 году привело к сужению рынка труда, и, соответственно, работники стали заинтересованы в поиске альтернативных способов занятости, в том числе используя самозанятость как одну из форм.

С 01 июля 2020 года налоговый режим для самозанятых получил своё распространение на всей территории Российской Федерации[1,2,3,4]. Специальный налоговый режим может применяться до 31 декабря 2028 года[5].

Самозанятые лица могут применять специальный налоговый режим — налог на профессиональный доход за услуги, которые оказывают на территории субъектов Российской Федерации услуги физическим лицам для личных, домашних и других подобных нужд[6].

Это возможно при соблюдении физическим лицом установленных ограничений, в частности, если доходы в течение календарного года не превышают 2,4 миллиона рублей[7].

Для применения специального режима физическом лицу необходимо встать на учет в налоговом органе в качестве налогоплательщика.

Основными преимуществами для физического лица в использовании налога на профессиональный доход являются:

— сокращение налоговой нагрузки в виде уплаты налога на доходы физического лица;

— отсутствие излишнего бумажного документооборота и бюрократизма;

— простота в регистрации и снятия с учета;

— минимальные контакты с контролирующими органами;

— возможность участия в закупках;

1 Федеральный закон от 01.04.2020 № 101-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» // Собрание законодательства РФ, 06.04.2020, № 14 (часть I), ст. 2031.

2 Информация ФНС России от 01.07.2020 «В июле стать самозанятым можно будет еще в 53 регионах России» // СПС Консультант Плюс.

3 Информация ФНС России «С 1 августа стать самозанятым можно будет еще в трех регионах» // СПС Консультант Плюс.

4 Информация ФНС России «В сентябре еще пять регионов станут участниками эксперимента для самозанятых» // СПС Консультант Плюс.

5 Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 № 146-ФЗ // Собрание законодательства РФ, № 31, 03.08.1998, ст. 3824.

6 Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» // Собрание законодательства РФ, 03.12.2018, № 49 (часть I), ст. 7494.

7 Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» // Собрание законодательства РФ, 03.12.2018, № 49 (часть I), ст. 7494.

— отсутствие страховых взносов, работодателя и возможность получения налоговых вычетов.

Недостатками в использовании налога на профессиональный доход являются:

— отсутствие пенсионного стажа, но присутствует возможность уплаты добровольных платежей в Пенсионный фонд Российской Федерации;

— при расчёте налога не учитываются затраты на ведение бизнеса. Налог только с операций;

— наличие штрафов за просрочку уплаты платежей;

— отсутствие персонала;

— отсутствует возможность заниматься реализацией подакцизных товаров.

Режим самозанятых законодательно был урегулирован только с 2019 года и был апробирован только в четырёх «пилотных» субъектах Российской Федерации.

При этом в 95 % субъектов Российской Федерации правоприменительная практика не сформирована, так как режим применяется только с 01 июля 2020 года.

Поэтому рассмотрим ситуации из практики Федеральной налоговой службы и иных органов государственной власти Российской Федерации по вопросу применения специального налогового режима — налог на профессиональный доход.

1. Недопустимо применение иностранными гражданами специального налогового режима — налог на профессиональный доход[8].

В качестве примера приведём Письмо Министерства финансов Россий-

**Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *tp@top-petsonal.ru***

Артур Аскеров

Споры с мигрантами, работающими в компаниях

Споры с мигрантами, работающими в компаниях

Существуют разные системы подсчета мигрантов, которые трудятся на территории РФ. Из-за того, что в российской правовой системе нет четкого определения понятия этого слова, статистика по количеству мигрантов всегда различна.

В юридической науке слово «мигрант» чаще всего означает иностранных работников, длительное время находящихся в России. В обывательском понимании «мигрант» имеет соответствующую коннотацию — это прибывший из страны ближнего зарубежья для выполнения определенной работы. По данным правительственных источников только за 2019 год в РФ прибыло свыше 2 миллионов мигрантов. Многие организации независимо от сфер деятельности нуждаются в привлечении таких рабочих. Все это является предпосылкой для возникновения трудовых отношений с мигрантами и правовому регулированию данных отношений. Данные отношения имеют определенные особенности, которые стоит учитывать при заключении трудового договора.

ТОЛЬКО ЗА 2019 ГОД В РФ ПРИБЫЛО СВЫШЕ 2 МИЛЛИОНОВ МИГРАНТОВ

Для осуществления трудовой деятельности иностранный гражданин, достигший возраста 18 лет и прибывший в безвизовом режиме в Российскую Федерацию, должен получить патент. Это документ, подтверждающий право иностранного гражданина на временное осуществление на территории субъекта Российской Федерации трудовой деятельности. Работодатель не вправе привлекать иностранного гражданина к трудовой деятельности вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого данному иностранному гражданину выдан патент.

Трудовой договор с мигрантом заключается на русском языке, но при необходимости, если иностранный гражданин плохо владеет русским языком, может быть переведен.

Как и в обычных трудовых договорах, договор с иностранным гражданином должен содержать все необходимые сведения и обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Весь комплекс защитных мер в отношении работника, закрепленный в трудовом кодексе РФ, относится

также и к иностранным работникам. Любая дискриминация в отношении иностранных рабочих запрещена. Правда, правовое положение иностранных работников может существенно отличаться. Например, существуют высококвалифицированные иностранные специалисты, имеющие опыт в определенной трудовой специальности. Такие работники имеют ряд льгот при приеме на работу.

ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНОСТРАННЫЙ ГРАЖДАНИН, ДОСТИГШИЙ ВОЗРАСТА 18 ЛЕТ И ПРИБЫВШИЙ В БЕЗВИЗОВОМ РЕЖИМЕ В РОССИЙСКУЮ ФЕДЕРАЦИЮ, ДОЛЖЕН ПОЛУЧИТЬ ПАТЕНТ

На практике возникают ситуации, когда иностранный работник трудового договора не заключал, но в суде доказывает, что был факт трудовых отношений между ним и работодателем. Суду в таком случае важна доказательная база для признания наличия трудовых отношений. Головинский районный суд города Москвы отказал иностранному гражданину в признании факта трудовых отношений, указав на неубедительность доказательств истца.

Предыстория дела такова: иностранный гражданин обратился в суд с требованием об установлении факта трудовых отношений между ним и ком-

Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *tp@top-petsonal.ru*

Инна Демидова

Какие выплаты работникам можно, а какие нельзя учитывать в расходах на оплату труда по налоговому законодательству?

Нельзя учитывать в расходах на оплату труда:

— единовременные выплаты при выходе работников на пенсию;

— ежемесячную матпомощь к отпуску по уходу за ребенком, предусмотренную коллективным договором;

Можно учитывать в расходах на оплату труда:

— премии к праздникам, только если они предусмотрены коллективным договором (локальным актом) и связаны с достижениями в труде и с производственными результатами;

— затраты на питание работников, только если они предусмотрены трудовым (коллективным) договором как часть оплаты труда.

Расходы на бесплатное или льготное питание рассматриваются в налоговом законодательстве в качестве расходов, только если они являются частью системы оплаты труда, и при этом предполагается возможность выявить конкретную величину доходов каждого работника (с начислением НДФЛ).

В случае отсутствия такой возможности расходы на питание в целях налогообложения прибыли не могут быть учтены в составе расходов на оплату труда, а иной порядок учета такого рода выплат в пользу работников, являющихся, по сути, социальными выплатами, не предусмотрен.

Споры с налоговыми инспекторами по поводу отнесения расходов на питание могут возникнуть в ситуации, когда предоставление бесплатного питания предусмотрено локальными нормативными актами.

В качестве примера может послужить Постановление АС УО от 25.08.2016 № Ф09-7988/16 по делу № А60-50249/2015, где ИФНС не признала в расходах на оплату труда для целей налогообложения прибыли затраты на оплату питания работников. По ее мнению, бесплатное питание должно быть предусмотрено коллективным и (или) трудовым договором, а положение об оплате труда данным критериям не удовлетворяет (ввиду утверждения его в одностороннем порядке).

Поскольку бесплатное питание предусмотрено трудовыми договорами общества с работниками (с учетом подлежащих исполнению работода-

телем локальных нормативных актов), общество правомерно учитывало расходы на питание сотрудников для целей исчисления налога на прибыль. Аналогичное мнение можно встретить и в постановлениях ФАС МО от 06.04.2012 № А40-65744/11-90-285, ФАС ПО от 15.07.2008 по делу № А57-6558/2006-22.

СТОИМОСТЬ ПИТАНИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМОГО РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИИ, МОЖЕТ БЫТЬ УЧТЕНА ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ НАЛОГОВОЙ БАЗЫ ПО НАЛОГУ НА ПРИБЫЛЬ ОРГАНИЗАЦИЙ В СОСТАВЕ РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА ПРИ УСЛОВИИ, ЧТО ТАКОЕ ПИТАНИЕ ПРЕДУСМОТРЕНО ТРУДОВЫМ И (ИЛИ) КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРАМИ

Если обязанность работодателя организовать и обеспечить доставку питания работникам не предусмотрена ни коллективным договором, ни трудовыми договорами с работниками, то необоснованно квалифицировать затраты налогоплательщика на доставку и организацию питания в столовой как расходы на оплату труда работников по ст. 255 НК РФ и учитывать их для целей налогообложения (Постановление АС СЗО от 27.01.2016 по делу № А44-3160/2015).

Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *tp@top-petsonal.ru*

Марина Кузина

Проверки ГИТ. Суть важных споров

Проверки ГИТ: суть важных споров

От проверок ГИТ не застрахована ни одна компания. С учетом сложившейся в 2020 году ситуации, плановые проверки пришлось отменить. Однако инспекторы вправе затребовать документы, вызвать к себе, а также явиться в офис или иное помещение работодателя (в крайних случаях по согласованию с прокуратурой), когда есть основания для внепланового визита. Рассмотрим, какие споры возникают по итогам проверок.

ВНЕПЛАНОВЫЕ ПРОВЕРКИ

До конца 2020 года инспекторы не придут с плановой проверкой к большей части компаний, но могут организовать внеплановый визит. Чтобы начать контрольные мероприятия, должно быть основание — сведения о том, что фирма причинила вред жизни или здоровью работника (п. 2 постановления Правительства от 03.04.2020 № 438).

В такому вреду законодатель относит:

— невыплату заработной платы, ее составных частей;

— непредставление оплачиваемых отпусков;

— нарушение режима труда и отдыха;

— уклонение от оформления трудовых отношений или их ненадлежащее оформление;

— необеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты;

— допуск к работе лиц, не прошедших обучение, инструктажи, стажировку, медосмотры, психиатрические освидетельствования;

— отсутствие системы управления охраной труда или ее ненадлежащее функционирование;

— непроведение специальной оценки условий труда;

— непредставление, нарушение порядка представления гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных или опасных условиях труда по результатам проведения специальной оценки (п. 91 приказа Роструда от 13.06.2019 № 160).

Таким образом, причинами конфликта с ГИТ становится несогласие с результатами ее проверки. Возникают они по факту обнаружения несоответствия закону действий компании. Если инспекция пришла к таким выводам ошибочно, компания вправе оспорить результаты проверки в суде.

ОСНОВНАЯ ПРИЧИНА — ЖАЛОБЫ РБАОТНИКОВ

По общему правила ГИТ приходит с внеплановой проверкой, когда поступают жалобы от сотрудников. Работники обращаются в инспекцию труда в крайнем случае. Обычно речь идет о систематических и продолжительных задержках выплаты заработной платы. Кроме того, сотрудники понимают, что защита своих прав — это открытый конфликт с работодателем. Даже когда директор осознает, что нарушает права работников, отношение к лицу, которое пожаловалось меняется.

ЗАЩИТА СВОИХ ПРАВ — ЭТО ОТКРЫТЫЙ КОНФЛИКТ С РАБОТОДАТЕЛЕМ

Встречаются ситуации, когда руководители после разбирательств в инспекции ужесточают правила поведения на работе и даже не спешат прекратить правонарушение, чтобы не ставить обратившегося работника «в привилегированное положение перед остальными». Поэтому направлять жалобы работники предпочитают, найдя иное место. Так происходит, к примеру, когда за компанией остаются долги по зарплате и иным выплатам. Например, в ГИТ поступило обращение бывшего работника. Сотрудник сообщал о нарушении порядка прекращения трудового договора, сроков выплаты заработной платы и окончательного расчета, а также по дополнительным сведениям о нарушении требований охраны труда. Обращение явилось основанием для вынесения руководителем Государственной

Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *tp@top-petsonal.ru*

Дарья Сергеева

Стажировка — в чем отличия от ТД и как компании обезопасить себя от исков стажеров

Процедура устройства на работу стажера ничем не отличается от приема обычного работника. С такими лицами заключают такие же трудовые договоры: как срочные, так и на неопределенный срок, по основному месту работы либо по совместительству, а также возможны ученические. Если мы зададимся целью поиска работы, большое количество вакансий обозначены именно как «оформление стажировки», так еще и как бонус — данные стажировки в большинстве своем будут неоплачиваемые. Что же это такое, возможна ли стажировка без оформления трудовых отношений и без оплаты труда?

Поскольку единого законодательного акта, который бы давал понятие «стажировка», устанавливал в каких случаях и каком порядке она должна проводиться, нет, будем отталкиваться от различных нормативных актов. По общему смыслу стажировка — закрепление теоретических знаний и умений на практике. При этом в трудовом праве понятие стажировки применяется в разных формах. Так, стажировка является обязательной процедурой при обучении определенных работников требованиям охраны труда (стажировка проводится для допуска к работе во вредных и опасных условиях труда или же для допуска к работе отдельных категорий работников), в данном случае понятие «стажировка» закреплено в 212 и 225 статьях Трудового кодекса (далее — ТК). Стажировка может быть разновидностью дополнительного образования, или же она применяется для повышения квалификации работника или получения им новых профессиональных знаний,

СТАЖЕРУ ОБЯЗАТЕЛЬНО ВЫПЛАЧИВАТЬ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ В РАЗМЕРЕ НЕ МЕНЬШЕ МРОТ

к примеру, при переводе работника на новую вакансию, которая требует других навыков. Стажировка также может быть способом закрепления выпускниками учебных заведений полученных ими теоретических знаний на практике, а также приобретения опыта работы по специальности. Законодатель использует категории «стажер» и «стажировка» и в отдельных профсферах: стажер адвоката, стажер водителя определенных категорий, лица, претендующие на должность нотариуса, стажер арбитражного управляющего, стажеры медицинских и фармацевтических работников, кроме того, механизм стажировки также используется органами занятости населения для приобретения опыта работы безработных граждан. Таким образом, существует две формы стажировки: обязательная, которую проходят лица, работающие во вредных условиях труда, и добровольная, когда работодатель хочет повысить профессиональный уровень своих работников, или же сам работник прибегает к механизму стажировки. К добровольной стажировке также можно отнести производственную практику студентов.

В последнем случае стажер не является «полноценным» работником, что подтверждается и судебной практикой. К примеру, недопустимым нарушением будет оказание медицинской помощи врачами-стажерами, которые не имеют соответствующего сертификата, за что может быть начислен штраф медицинской организации, если не будет доказано, что медицинскую помощь фактически оказывал врач, являвшийся наставником тех самых врачей-стажеров (Постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 16.10.2019 N Ф01-5071/2019 по делу N А29-7190/2018).

Возвращаясь к частным случаям в различных профессиональных сферах, очень большой массив судебной практики связан со стажировкой лоцманов. Однако Верховный суд обращает внимание, что стажировка морских лоцманов, являясь одной из форм дополнительной профессиональной программы повышения квалификации морского лоцмана сторонних лоцманских организаций, должна производиться в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность и имеющих соответствующую лицензию (Определение Верховного Суда РФ от 03.07.2020 N 148-ПЭК20 по делу N А40-217280/2018). Кроме того, Верховный суд пришел к выводу, что судебная практика, касающаяся стажировки морских лоцманов, также противоречива, как и неопределенность применения и толкования норм права по данному вопросу (Определение Верховного Суда РФ

МНОГИЕ ИЗ НИХ СЧИТАЮТ, ЧТО ПРОГРАММЫ СТАЖИРОВОК ЯВЛЯЮТСЯ МЕТОДОМ БЕСПЛАТНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДА

**Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *tp@top-petsonal.ru***

Виолетта Крючкова

Ущерб репутации работника: как защитить свою честь, достоинство и привлекательность на рынке специалисту, если его публично оклеветала компания, работодатель или заказчик услуг? Анализ споров

В последнее время часто встречаются ситуации, когда компания, работодатель или иное лицо, руководствуясь низменными побуждениями, либо ложными представлениями о «взаимной поддержке» будущих клиентов и работодателей, или же ложно понятой информацией о работнике, распространяет оскорбительные и клеветнические сведения о действующем или бывшем сотруднике. Негативные сведения, в конечном итоге, могут привести к увольнению работника, создать трудности в дальнейшем трудоустройстве и карьерном росте, повлиять на уровень его заработной платы, а также поставить под угрозу работу самой компании, где трудится или будет трудиться работник.

ФАКТ РАСПРОСТРАНЕНИЯ ОСКОРБИТЕЛЬНЫХ И ПОРОЧАЩИХ СВЕДЕНИЙ НИ В КОЕМ СЛУЧАЕ НЕЛЬЗЯ ИГНОРИРОВАТЬ

Факт распространения оскорбительных и порочащих сведений ни в коем случае нельзя игнорировать. Для спасения своей профессиональной репутации необходимо действовать решительно, быстро и открыто.

Если мирным способом во внесудебном порядке урегулировать сложившуюся ситуацию не получается, необходима судебная защита нарушенных прав, чести и достоинства гражданина.

Несмотря на то, что проблема защиты деловой репутации работника трудовым законодательством никак не урегулирована, право каждого на судебную защиту своей чести и доброго имении гарантируется Конституцией РФ; а поскольку трудовые права являются логическим продолжением прав конституционных, то и право на защиту доброго имени и деловой репутации имеет свою реализацию в трудовом праве.

Положение ч. 1 ст. 23 Основного Закона находит воплощение в нормах гражданского (ст. 152 ГК) и уголовного (ст. 128.1 УК) законодательства.

Таким образом, честь, достоинство и деловая репутация работника находится под защитой как частно-правовых, так и публично-правовых отношений.

Для принятия решения об инициации процедуры правовой защиты чести, достоинства и деловой репутации работника следует сперва уяснить механизм правовой защиты, уяснить судебное толкование таких понятий как честь, достоинство, репутация. Для чего необходимо обратиться к судебной практике.

ПРОБЛЕМА ЗАЩИТЫ ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИИ РАБОТНИКА ТРУДОВЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ НИКАК НЕ УРЕГУЛИРОВАНА

В соответствии с п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24.02.2005 № 3 «О судебной практике по делам о защите чести и достоинства граждан, а также деловой репутации граждан и юридических лиц» решение об удовлетворении иска о защите чести, достоинства и деловой репутации выносится судом в случае установления совокупности трех условий: сведения должны носить **порочащий характер**, **быть распространены** и **не соответствовать действительности**. При этом заявитель (работник) обязан доказать факт распространения сведений лицом, к которому предъявлен иск, и порочащий характер этих сведений. На ответчика же возложена обязанность доказать, что распространенные им сведения соответствуют действительности.

Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *tp@top-petsonal.ru*

Комментарий к публикации «Миллиардер ответил, почему российская система неэффективна. Наших детей ждет беспросветное будущее»

Ссылка на новость: https://m.zen.yandex.ru/media/abstergo/milliarder-otvetil-pochemu-rossiiskaia-sistema-neeffektivna-nashih-detei-jdet-be-sprosvetnoe-buduscee-5f659e024c07ce060423c978

Алла Митрахович

Полагаем довольно популистским утверждение, что бизнес в России не выходит на новый уровень из-за превалирования родственных и дружеских связей в государственном секторе экономики. Да и что плохого в том, чтобы взять на работу друга или родственника, если у него хороший опыт и знания? К тому же, государство только лишь в некоторых отраслях экономики является монопольным заказчиком, а что тогда в других сферах?

Юристы, которые длительное время представляют интересы предпринимателей в судах, отмечают, что проблема российского бизнеса скорее в низком профессионализме, повышенной степени агрессии, неумении договариваться, действии сторон с позиции силы. Высокая загруженность арбитражных судов, порой по пустяковым спорам, однозначно свидетельствует о том, что бизнес находит эффективным спорить и судиться, а не договариваться и создавать.

Собственно, и в сам бизнес чаще всего идут люди с агрессивной составляющей методов ведения дел. Талантливые люди, но более мягкие, предпочитают не начинать свой бизнес, а оставаться на мелком фрилансе. Собственно и сама конкуренция строится не на желании представить

Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *tp@top-petsonal.ru*

Анастасия Жукова

Если рассматривать данную ситуацию с юридической точки зрения, необходимо отметить следующее.

В бизнесе прием на работу родственников, друзей не запрещен. В ТК РФ отсутствует запрет на совместную работу друзей или родственников в коммерческой организации. Более того, ст. 3 ТК РФ устанавливает, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах в зависимости от семейного положения.

Сложнее с госструктурами. Законодательство запрещает госслужащим работать в прямом подчинении с родственниками.

Постановлением Правительства РФ от 05.07.2013 № 568 установлен запрет на совместную работу родственников (родителей, супругов, детей, братьев, сестер, детей супругов и супругов детей), если осуществление трудовой деятельности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Данный запрет распространяется:

— На работников Фонда социального страхования РФ, Пенсионного

**Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *tp@top-petsonal.ru***

Дмитрий Мартасов

практикующий юрист

Известный предприниматель Игорь Рыбаков выделил основные причины неэффективности российской экономической системы в коррупции, кумовстве и покрывательстве. По его мнению, данные явления наиболее распространены в государственных учреждениях и предприятиях и тем самым тормозят дальнейшее развитию страны.

Согласимся, что данные тенденции особенно опасны для нашей страны, так как доля государственного сектора в экономике по-прежнему зна-

Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *tp@top-petsonal.ru*

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

Дарья Родионова

Очевидно, что кумовство, покрывательство, сокрывательство — неэффективные модели ведения бизнеса. Когда возможность трудоустройства в ту или иную компанию определяется родственными или иными близкими отношениями, а не деловыми качествами, не следует ожидать от этого назначения пользы для дела. Если же родственники обладают необходимыми деловыми качествами, то родственные связи могут привести к покрывательству и сокрывательству, что также неполезно для дела. Есть ли иные связи, которые превращают дело в воровство? Например, когда организация еще до торгов знает, что она выиграет этот контракт и что после этого необходимо будет вернуть определенную сумму плательщику. Может ли функционировать здоровый бизнес при таких условиях? Ладно, еще нездоровый бизнес, развал экономики. Намного страшней то же самое, но в судебной системе. Когда мы ждем, что судьи — это не обычные люди с их слабостями и пороками, а зрелые, добродетельные люди, способные судить других людей, при этом понимая, что права осуждать кого-либо нет ни у кого, есть право в порядке, установленном процессуальным законодательством, без грамма хамства оценить представленные сторонами доказательства и принять законное и обоснованное решение, не подгоняя

Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *tp@top-petsonal.ru*

Сергей Слесарев

частнопрактикующий юрист, эксперт центра «Общественная Дума»

Любое искусственное сужение рынка труда, ограничение в выборе приводит к негативным последствиям. И не только для самой компании «с ограничениями», но и для всего рынка: от работников до других работодателей. Почему? Все просто: если на рынке трудно реализоваться благодаря профессиональным качествам, то такие качества теряют ценность в глазах работников. Зачем стараться получать качественное образование, повышать квалификацию, если в конечном итоге все решают связи? Итог — снижение доли высококвалифицированных специалистов и «заболачивание» рынка труда. В «болоте» же откровенно трудно развиваться даже «хорошим» работникам, т. к. нет конкуренции, стимула, преодоления трудностей. А компании в условиях дефицитного рынка могут недосчитаться миллионы и миллиарды прибыли — их некому будет генерировать.

В этом плане Игорь Рыбаков прав, когда затрагивают проблему кумовства. «Блат» (кумовство) — проблема, которая тормозит развитие страны и рынка труда. Особенно в регионах, вне крупных городов. Хотя, конечно, можно дискутировать по поводу масштабов проблемы. Возможно, Рыбаков в этом плане и несколько сгустил краски. Все больше появляется

**Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *tp@top-petsonal.ru***

Элина Шакирова

Когда на работе вместе трудятся родственники, это довольна частая ситуация. По мнению Роструда России, нормами действующего законодательства запрета на осуществление трудовой деятельности родственникам в одном структурном подразделении организации не установлено.

Более того, если работодатель такой запрет устанавливает, то его подобные действия неправомерны. В этом случае налицо дискриминация в сфере труда. Нарушение Трудового кодекса РФ в этой части грозит работодателю административным штрафом в размере от 30000 до 50000 рублей (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ).

Работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

В соответствии с ч. 1 ст. 3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи,

**Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *tp@top-petsonal.ru***

Ольга Яковлева

«Причина неэффективности российской экономической системы в коррупции, кумовстве и покрывательстве». Вы серьезно?! Об этом может не догадываться разве что человек, около полувека проживающий на необитаемом острове. И то вряд ли. Новость из категории: «Уж сколько раз твердили миру…».

О коррупции, ее влиянии на развитие государства в целом и отдельных его систем и элементов в частности сказано и написано столько, что можно запросто захлебнуться в этом информационном потоке. Об этом вещает не только каждый утюг, но и, кажется, столовые приборы. Коррупция является предметом научных исследований с 60-х годов XX века. Достаточно назвать работы экономистов и политологов Р. Вишни, Д. Пелла Порта. В России исследованиями коррупции занимаются Л.Е. Бляхер, В.В. Волков, С.П. Глинкина и др.

Научные исследования рассматривают две формы коррупции: рыночную и сетевую, имеющие принципиально разную природу. Рыночная коррупция — это получение определенных услуг за предоставленное чиновнику или работнику госсектора некоторого вознаграждения. В случае сетевой коррупции доступ к коррупционным услугам открыт только для тех, кто состоит между собой в родстве, дружбе или деловых отношениях с чинов-

Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *tp@top-petsonal.ru*

Комментарий-рецензия к статье Марии Горегляд «Советы юриста компаниям о том, как правильно документировать процесс интеллектуального труда работника, чтобы оспорить его возможные хищения “своей” интеллектуальной работы»

Статью Марии Горегляд читайте в октябрьском номере.

Андрей Алексейчук

адвокат, юрист практики по интеллектуальной собственности / информационным технологиям АБ «Качкин и Партнеры»

Есть несколько моментов, на которых, на мой взгляд, следует акцентировать внимание в дополнение к указанному автором статьи.

Во-первых, в современном законодательстве (после 2008 года) наличие в трудовых обязанностях работника соответствующих обязанностей по созданию произведений является ключевым и единственным критерием для признания произведения служебным. Любые иные обстоятельства — такие, как создание произведения в рабочее время, с использованием компьютера или иных ресурсов работодателя, или даже по непосредственному заданию работодателя — не являются определяющими и могут учитываться только в качестве косвенных доказательств наличия соответствующих трудовых отношений.

При этом, как указано в процитированном автором статьи пункте 104 постановления Пленума ВС РФ «О применении части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации», бремя доказывания наличия трудовых отношений, предполагающих создание нового произведения, возложено на работодателя. Соответственно, если трудовые обязанности не были надлежащим образом детализированы в соответствующих документах

**Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *tp@top-petsonal.ru***

Анастасия Балдынова

Споры по командировкам за рубеж

Споры по командировкам за рубеж

В современных реалиях редко какой работодатель не испытывает необходимости в направлении сотрудников в командировки. Отдельных понятий «зарубежная» или «заграничная» командировка законодательство РФ не содержит, следовательно, на них распространяются общие правила ст. ст. 166-168 ТК РФ, с особенностью для такой деятельности за пределами страны. Тем не менее, регулирование отношений, связанных с направлением работника в командировки за рубеж, имеет ряд нюансов, которые влекут за собой определенные сложности и даже риски — в первую очередь для работодателя. Ниже проанализирована судебная практика по наиболее типичным спорам о зарубежных командировках, а также приведены наиболее знаковые судебные решения, содержащие важные правовые позиции по спорным вопросам.

Необычный спор о взыскании сумм денежных средств, образовавшихся в результате изменения курсов валют, стал предметом рассмотрения Железнодорожного районного суда г. Ульяновска (дело N 33-4231/2016). По итогам его рассмотрения районный суд отказал Обществу в иске к своему работнику о взыскании материального ущерба. Работодатель обратился в суд с требованием о взыскании с сотрудника суммы неизрасходованного аванса, перечисленного в качестве командировочных расходов при направлении его в командировку за границу. В ходе рассмотрения дела судом было установлено (и не оспаривалось сторонами), что неизрасходованная сумма подотчетных денежных средств возникла в результате разницы курса валют, образовавшейся за период командирования работника. Суд также установил, что локальные акты компании о направлении в командировки, с которыми работник был ознакомлен в свое время под роспись, не содержали нормы о судьбе таких сумм, образовавшихся в результате курсовой разницы. В итоге изменение курса иностранной валюты было признано не зависящим от воли сторон обстоятельством, и суд отказал истцу (работодателю) во взыскании заявленной суммы. Данное решение было оставлено в силе апелляционной инстанцией. Таким образом, работодателю следует помнить, что если в результате курсовой разницы сумма аванса оказалась больше, чем фактически израсходовал работник, то указанные расходы относятся на работодателя и не могут быть взысканы либо удержаны с работника.

Еще одно принципиально важное применительно к заграничным командировкам судебное решение было вынесено Арбитражным судом Республики Тыва по иску ООО «Лунсин» к Территориальному управлению Федеральной службы финансово-бюджетного надзора о наложении штрафа в размере 730 010 руб. 98 коп. Территориальное управление Федеральной службы финансово-бюджетного надзора сочло незаконным выдачу денежных средств нерезидентам РФ — работникам ООО «Лунсин» — наличным денежным путем без использования специального счета. Всего 25 нерезидентам по расходным кассовым ордерам были выданы на возмещение командировочных расходов денежные средства в сумме 973 347,98 руб., что, по мнению Управления, в соответствии с ч. 2 ст. 14 ФЗ от 10.12.2003 N 173-ФЗ «О валютном контроле и валютном регулировании» образовывало состав административного правонарушения — нарушения валютного законодательства Российской Федерации.

АС Республики Тыва отметил, что у работодателя имеется право на выдачу денежных средств на командировочные расходы и в иностранной валюте в соответствии с п. 16 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки (Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 N 749): указанным пунктом разрешена выплата работнику суточных в иностранной валюте при направлении работника в командировку за пределы территории Российской Федерации с учетом

ЕСЛИ В РЕЗУЛЬТАТЕ КУРСОВОЙ РАЗНИЦЫ СУММА АВАНСА ОКАЗАЛАСЬ БОЛЬШЕ, ЧЕМ ФАКТИЧЕСКИ ИЗРАСХОДОВАЛ РАБОТНИК, ТО УКАЗАННЫЕ РАСХОДЫ ОТНОСЯТСЯ НА РАБОТОДАТЕЛЯ И НЕ МОГУТ БЫТЬ ВЗЫСКАНЫ ЛИБО УДЕРЖАНЫ С РАБОТНИКА

особенностей, предусмотренных пунктом 19 настоящего Положения, а также абзацем вторым пункта 11 упомянутого Положения. Оплата и (или) возмещение расходов работника в иностранной валюте, связанных с командировкой за пределы территории РФ, включая выплату аванса в иностранной валюте, а также погашение неизрасходованного аванса в иностранной валюте, выданного работнику в связи с командировкой, осуществляются в соответствии с Федеральным законом от 10.12.2003 N 173-ФЗ «О валютном регулировании и валютном контроле». А в соот-

**Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *tp@top-petsonal.ru***

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

НОЯБРЬ 2020

ИПОТЕКА: САМЫЕ ВАЖНЫЕ СПОРЫ В СУДАХ И СОВЕТЫ ЮРИСТАМ

Владимир Павлов

...досрочно уволился из армии, в результате чего он больше не может быть участником военной ипотеки...

...изменение процентной ставки по ипотеке — это право, а не обязанность банка...

...В соответствии со ст. 391 ГК РФ, перевод должником своего долга на другое лицо допускается лишь с согласия кредитора...

... Заложенное имущество продается, а вырученные средства используются для погашения ипотечного кредита...

Вопрос — ответ

Вопрос — ответ

Эксперт готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru

Юрий Андреев

Адвокат
Компания Яковлев и партнеры
Сайт – www.matec.ru

Перевод на другую работу — постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ч. 1 ст. 72.1 Трудового кодекса РФ).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме

Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *tp@top-petsonal.ru*

Анастасия Балдынова

Вопрос: Как оформить возмещение затрат на ГСМ человеку, оформленному по договору ГПХ? Что надо прописать в ГПХ? Надо ли платить НДФЛ?

В договоре можно предусмотреть один из следующих вариантов: 1) компенсация расходов, связанных с поездкой, включается в общую сумму вознаграждения (т. е. выплачивается в составе вознаграждения по гражданско-правовому договору; 2) компенсация расходов, связанных с поездкой, выплачивается отдельно. Если расходы на ГСМ компенсируются отдельно,

Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *tp@top-petsonal.ru*

Дарья Царькова

Вопрос: Приказом директора учитель английского языка назначен техническим специалистом для проведения экзамена. Работник был ознакомлен с приказом под роспись. Первый экзамен прошел, выполнил всю работу. Но на следующий экзамен отказался, объясняя это тем, что в его должностные обязанности учителя это не входит. Приказ подписал, но с ним он не был согласен. Какие действия директора?

Согласно ст. 21 ТК РФ работник обязан: добросовестно исполнять свои обязанности, возложенные на него Трудовым договорим, соблюдать правила внутреннего распорядка.

Безусловно приказ утверждённый работодателем и подтверждённый работником имеет силу, при условии если Нет противоречия с трудовым

Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *tp@top-petsonal.ru*

Ведущие эксперты

А. Алексеевская

В. Алистархов

А. Алексейчук

Ю. Андреев

А. Бабкина

А. Балдынова

А. Бедарева

И. Демидова

А. Кирина

М. Кузина

Д. Мартасов

А. Митрахович

О. Папроцкая

Н. Пластинина

Д. Родионова

С. Слесарев

Э. Шакирова

О. Яковлева

А. Аскеров
Т. Бойкова
О. Варганова
Д. Гайдин

З. Гибадуллина
М. Горегляд
И. Дружинина
А. Жукова

В. Крючкова
М. Лисицына
Д. Сергеева
Д. Царькова

Подписка — 2021

Оформите подписку на журнал «Трудовое право» на 2021 год

✔ редакционную **tp@top-personal.ru**

✔ через подписные агентства

Роспечать: 47489 и 80995.
Вся пресса: 40610.
Урал-Пресс: 47489.
МАП: 99724 и 99586.

В каждом номере только актуальные темы: изменения в трудовом законодательстве, экспертиза трудовых споров, судебная практика, зарплата, прием, увольнения, переводы, совместительство, охрана труда, стаж, льготы, рабочее время, отпуска, компенсации, пенсии, новации трудового права за рубежом, комментарии экспертов и юридических фирм, ответы юристов на вопросы читатей.

ИНФОРМАЦИОННО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

www.TOP-PERSONAL.RU

октябрь–декабрь

№4
2020

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»

При поддержке:

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ
Секретарское Дело
WWW.SEKRETARSKOE-DELO.RU

«Трудовое право» № 11/2020