



Марина Кузина

Обзор новаций Трудового Права и значимых судов

Наталья Тихонова

Гендиректор в ответе за долги компании

Татьяна Новикова

Ковидные больные — трудовые ситуации и споры

Дмитрий Евтеев

Кадровик на свободе: как не попасть в тюрьму за работу с персоналом?

Инна Демидова

Споры по качеству лекций на семинарах или тренингах. Претензии к тренерам

Дарья Сергеева

Увольнения личных помощников — анализ причин споров

Элина Шакирова

Гарантии и компенсации при работе с особыми климатическими условиями

Светлана Краснянская

Обязательная вакцинация

*Вакцинация скоро станет важной темой
трудового права?*

Не исключаю...

*Пока больничные с ковидными ситуациями
на потоке...*

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.

Новаии Трудового Права



Марина Кузина

Обзор новаций Трудового Права и значимых судов5

Больничный лист



Татьяна Новикова

Ковидные больные — трудовые ситуации и споры11

Правонарушения



Дмитрий Евтеев

Кадровик на свободе: как не попасть в тюрьму за работу с персоналом?23

Обучение



Инна Демидова

Споры по качеству лекций на семинарах или тренингах. Претензии к тренерам35

Увольнение



Дарья Сергеева

Увольнения личных помощников — анализ причин споров43

Севера



Элина Шакирова

Гарантии и компенсации при работе с особыми климатическими условиями49

Экспаты



Владимир Алистархов

Экспаты — особые сотрудники, но их весьма непросто найти, схантить и оформить им документы61

Комментарии юрфирм



Светлана Краснянская

Обязательная вакцинация71



Анастасия Алексеевская, Светлана Краснянская

Комментарий к статье «Исландия: эксперимент по переходу на четырехдневную рабочую неделю признан ошеломляюще успешным»75



Андрей Гусев, Александр Пойченко, Олег Шерстобоев

Титов отказался от работы по «лондонскому списку» беглых бизнесменов79

Алёна Верещагина

Четверо экс-полицейских отсудили у России €28,5 тысяч за отказ отпускать их в декрет87



Марина Дячук

«Известия»: Роструд уточнил правила отстранения непривитых работников89



Светлана Краснянская

СПЧ: В России около трети мигрантов работают нелегально93

Ответственность



Наталья Тихонова

Гендиректор в ответе за долги компании103

Выпускающий редактор: А. Верещагина

Главный редактор: А. Гончаров

Редакционная коллегия:

В. В. Алистархов, А. Бехметьев, О. Москалева,
Н. Пластинина, А. Сорокин

Главный эксперт журнала:

Т. Горошко

Ведущие эксперты:

М. Пресняков, Н. Пластинина, А. Метелева,
А. Герасимов, Л. Акатова, А. Ковалев, А. Русин

Эксперты журнала:

В. Алистархов, А. Аскеров, А. Балдынова,
Т. Бойкова, О. Варганова, Д. Гайдин,
З. Гибадуллина, Т. Горошко, И. Демидова,
У. Зеленая, А. Кирина, Е. Ключева, М. Кузина,
М. Лисицына, Д. Мартасов, А. Митрахович,
В. Павлов, О. Папроцкая, Н. Пластинина,
Д. Родионова, С. Слесарев, Н. Тихонова,
П. Хлебников, Д. Царькова, Э. Шакирова

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: О. Сагун

Главный бухгалтер: Н. Фомичева

Интернет-проект: П. Москвичев

Доставка: Е. Чечикова

Подписка: А. Чепайкин (5421613@mail.ru)

Подписные индексы:

Почта России: П4421.

Урал-Пресс: 47489, 47490.

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», 2021.

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 15.07.2021.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

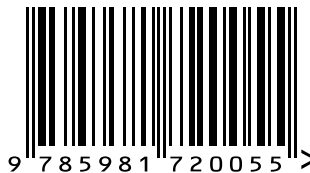
Электронная версия 6 000.

Заказ № 36-08.

Отпечатано в полном соответствии
с качеством предоставленного
электронного оригинал-макета
в ООО «Белый ветер»

Москва, ул. Щипок, д. 28

ISBN 5-98172-005-5





Марина Кузина

Обзор новаций Трудового Права и значимых судов

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

НОВЫЙ ЗАКОН И РЕЕСТР ДЛЯ ПРОВЕРОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

Проверки по-новому. В июле вступил в силу новый правовой акт, который меняет порядок проведения проверок (Федеральный закон № 248-ФЗ от 31.07.20). Законодатель расширил перечень контрольных мероприятий (ч. 2 ст. 56 закона № 248-ФЗ). Инспекторы вправе применять семь новых способов работы, которые требуют взаимодействия и два, для которых оно не нужно. К первым относятся: контрольная или мониторинговая закупка, выборочный контроль, инспекционный визит, рейдовый осмотр,

**ДОКАЗАТЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ И
ФИЗИЧЕСКОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ СЛОЖНО.
СУДЫ ЧАСТО ОТКАЗЫВАЮТ В ТАКИХ
ИСКАХ**

документарная и выездная проверки. Без взаимодействия могут проходить: наблюдение за соблюдением обязательных требований и выездное обследование (ч. 2 ст. 56 закона № 248-ФЗ).

Обжаловать решения инспекторов нужно с соблюдением досудебного порядка. Направить жалобу нужно через портал Госуслуг (ст. 40 закона 248-ФЗ). Исключение – документы, которые составляют охраняемую законом тайну (ч. 1.1 ст. 40 закона № 248-ФЗ). Чтобы обжаловать предписание, у проверяемой организации есть 10 дней, жалобы на решения должностных лиц подаются не позже 30 дней с даты, когда стало известно о нарушении права (ч. 5, ч. 6 ст. 40 закона № 248-ФЗ).

На сайте прокуратуры новый реестр КНМ. Правительство утвердило правила для ведения единого перечня контрольно-надзорных мероприятий

(ст. 19 закона № 248-ФЗ, постановление Правительства РФ от 16.04.2021 № 604). Чтобы провести проверку, нужно загрузить информацию в реестр. В противном случае результаты можно оспорить (ч. 4 ст. 19 закона № 248-ФЗ). Неработоспособность системы не освобождает от обязанности отразить проверку в списке. Добавить информацию необходимо сразу после восстановления программ.

В процессе мероприятий информацию потребуется обновлять. Инспекторам необходимо загрузить данные по итогам проверок. Нужно отразить в перечне КНМ принятые меры, акты, решения, согласование прокуратуры и результаты проверок.

КОМПАНИЯ НЕ ПОНЕСЛА УБЫТКИ, А РАНЕЕ В ТАКИХ СЛУЧАЯХ СОТРУДНИКУ ПРЕДОСТАВЛЯЛСЯ ДЕНЬ БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРПЛАТЫ

С 1 сентября действует новая форма трудовой книжки (приложение № 3 к приказу Минтруда от 19.05.2021 № 320н). Законодатель утвердил форму в приложении к приказу и упростил порядок ведения документов в бумажном виде. Прежние правила осенью утрачивают силу (постановление Минтруда России от 10.10.2003 № 69).

Кадровикам дали отсрочку для нового формата отчетности. ПФ РФ отложил до августа срок перехода на новые формы для предоставления сведений о трудовой деятельности зарегистрированного лица (СЗВ-ТД, постановление Правления ПФР от 27.10.2020 № 769п).

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



Татьяна Новикова

Ковидные больные — трудовые ситуации и споры

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

Пандемия, нанося удары по национальному здоровью, проверяет на прочность многие отношения, в том числе трудовые. Работодатели сталкиваются с ранее неизвестными проблемами: организация режима удаленной работы, контроль санитарно-эпидемиологической ситуации, усиленные санитарно-гигиенические мероприятия, информирование о заболевших и привитых.

Нагрузка на работодателей возросла, что не снимает ответственности за соблюдение законодательства и грамотное оформление отношений в условиях пандемии.

Разберем ситуации, с которыми столкнулись работодатели в связи с COVID-19 у членов коллектива.

ДЕЛО ДИСПЕТЧЕРА

Иск к работодателю о признании незаконным отстранения от работы, о взыскании задолженности по зарплате, денежной компенсации за нарушение сроков выплаты зарплаты, компенсации морального вреда.

Мнение истца:

- Выполняет работу диспетчера по трудовому договору.
- В спорный период работал в удаленном режиме.
- В один из дней проинформировал работодателя по электронной почте об ухудшении здоровья, предварительном диагнозе COVID-19 и возможности продолжить работу удаленно.
- В иске указал, что работодатель настаивал на оформлении больничного, отстранил его от работы (ограничил доступ к сетевым ресурсам, необходимым для выполнения должностных обязанностей) до предоставления медзаключения.

- Направил скан справки медцентра о нетрудоспособности без печати и подписи. Работодатель потребовал медицинское заключение повторно.
- Диспетчер предоставил справку из поликлиники: нетрудоспособен, обследуется, от листа нетрудоспособности отказался, учитывая легкое течение заболевания, возможна удаленная работа из дома.
- В спорную дату выполнял должностные обязанности, для осуществления которых не требовались специальные программы.

Мнение работодателя:

- Считает, что истец не выполнил требования работодателя: не оформил листком нетрудоспособности отсутствие на рабочем месте для целей оплаты за счет ФСС.

**ВЫПЛАТА ЗАРПЛАТЫ И ПОСОБИЯ ПО
ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ ЗА
ОДИН И ТОТ ЖЕ ПЕРИОД НЕ ДОПУСКАЕТСЯ**

- По причине заболевания трудовые обязанности в этот день не выполнял, поэтому оплата не произведена.
- В таблице учета рабочего времени в спорную дату отмечено отсутствие работника на рабочем месте по невыясненным обстоятельствам.

Судом установлено:

- Истцу не начислена и не выплачена зарплата за смену в связи с отсутствием работника по невыясненной причине.
- Работодатель для обеспечения режима самоизоляции на дому из-

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

ПРАКТИЧЕСКИЙ ДЕТОВЫЙ ЖУРНАЛ

А

ДМИНИСТРАТИВНОЕ

№ 3

2021

ПРАВО

Подписной индекс по каталогу РОСПЕЧАТЬ 36061



**Временное ограничение выезда
за границу**

**ФНС взялась за серые зарплаты,
как налоговая может вычислять тех,
кто получает в конвертах и что им грозит**

**Приставы взыскивают недвижимость
должников**

Споры по алиментам

**Установление отцовства при
использовании репродуктивных
технологий**

**Штрафы проверяющих. Оспаривать
или взыскать с подрядчиков?**

Как спасти имущество от кредиторов...

Комментарии экспертов



Дмитрий Евтеев

Кадровик на свободе: как не попасть в тюрьму за работу с персоналом?

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

Директор по персоналу — это третий человек по значимости в компании, после генерального директора и главного бухгалтера, который знает о сотрудниках все. Доступ ко всем базам данных работников и к системе документооборота дает ему широкие возможности для получения опыта.

Несмотря на уважаемый статус кадровика, он не застрахован от ответственности за принятые решения и совершенные ошибки. Практика регулярно пополняется приговорами судов по уголовной ответственности кадровиков.

Цель нашей статьи — ознакомить компании с судебной практикой и помочь избежать ошибок в работе кадровых сотрудников.

В настоящее время наиболее распространенными видами преступлений являются следующие правонарушения:

1. Фиктивное трудоустройство сотрудника
2. Увольнение сотрудника задним числом
3. Торговля трудовыми книжками и справками с заполнением их фиктивными данными
4. Подделка трудового договора и других кадровых документов
5. Незаконная выплата премии

ФИКТИВНОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО СОТРУДНИКА

Лицо, совершившее данное правонарушение, может быть привлечено к уголовной ответственности по статье 159 УК РФ («Мошенничество»).

Обратимся к приговору Лискинского районного суда Воронежской области от 15.12.2016 по делу № 1-К- 66/2016.

Руководитель отдела кадров региональной больницы фиктивно трудоустроила своего родственника в штат учреждения. Для успешного результата кадровик решила назначить кандидата сразу на руководящую должность — заместитель главного врача.

СОТРУДНИК НИ РАЗУ НЕ ЯВИЛСЯ НА РАБОЧЕЕ МЕСТО, НО СВОЕВРЕМЕННО ПОЛУЧАЛ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ И ВСЕ ПОЛАГАЮЩИЕСЯ НАДБАВКИ

Стоит упомянуть, что при процедуре трудоустройства кадровик утаила все подробности этой истории от непосредственного руководителя, поэтому специалист самостоятельно подписала приказ о приеме. Фиктивный приказ имел поддельную подпись главного врача больницы.

Самым удивительным было то, что новоиспеченный сотрудник ни разу не явился на рабочее место, но своевременно получал заработную плату и все полагающиеся надбавки.

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



Инна Демидова

Споры по качеству лекций на семинарах или тренингах. Претензии к тренерам

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

Актуальность темы в настоящее время очевидна. Рост количества тренингов, курсов, семинаров, марафонов, в том числе проводимых онлайн, впечатляет.

Не всегда потребитель, слушатель данных мероприятий остается доволен результатом, что влечет за собой возникновение конфликтных ситуаций.

Посетители и слушатели тренингов обычно не доводят дело до суда. В-первых, финансовые претензии потребителя авторы и организаторы курсов пытаются решить во внесудебном порядке, во-вторых, не у каждого слушателя есть время и силы ввязываться в судебный процесс.

Однако из имеющейся практики интересны некоторые случаи.

Например, С.В. обратилась в суд, ссылаясь на заключение устного договора на оказание услуг по обучению перманентному макияжу в технике «NUDE», что подтверждается двумя денежными переводами истца ответчику Ш.А. через банк.

Ш.А. позиционировала себя как центр эстетической дермопигментации, работающий на основании лицензии международного стандарта Long-Time-Liner. Ответчик рекламировала свою деятельность на странице в социальной сети Instagram и в числе прочих услуг предлагала обучение базовому курсу перманентного макияжа. Группы на обучение набирались ежемесячно, о чем свидетельствуют рекламные фото на странице ответчика, а также фото ответчика с прошедшими обучение ученицами. Истица оплатила 150 000 руб. за базовый курс обучения и стартовый набор, по окончании которого ей выдали безномерной сертификат. Ответчик Ш. А. до начала обучения договор в письменной форме с истцом не оформляла, чеков и квитанций об оплате обучения и стартового набора не предоставляла. Впоследствии истец выявила недостатки предоставленных ей ответчиком услуг, а именно то, что ответчик Ш.А. оказала некачественные образовательные услуги, с нарушением порядка их предоставления, не-

удовлетворяющие требованиям потребителя. Вводила своих клиентов в заблуждение относительно своего официального статуса представителя международного стандарта «Long-Time-Liner» в России, а услуга платного обучения оказывается ответчиком незаконно, с нарушениями требований ФЗ «О защите прав потребителей» и ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Так как истец выяснила, что Ш.А. не является официальным представителем и тренером Long-Time-Liner, обучение в России не проходила и сертификаты тренера не получала, прав на осуществление деятельности на территории Приморского края и г. Владивостока и по России не имеет. Согласно выписке из ЕГРИП, образовательная деятельность не является одним из видов экономической деятельности Ш.А. С.В. как потребитель считает, что организованное ответчиком Ш.А. обучение не соответствовало даже выданной ей в первый день оказания услуги ее же авторской программе обучения. Кроме того, ответчик Ш.А. не исполнила услугу по своевременному предоставлению стартового набора к началу обучения. Фактически оборудование было предоставлено ответчиком истцу после неоднократного напоминания через месяц после окончания обучения.

Когда С.В. обратилась с претензией к ответчику с требованием возмещения материального ущерба, причиненного оказанием некачественных образовательных услуг, Ш.А. отказалась возмещать ущерб, сославшись на то, что факты нарушения с ее стороны установленного порядка оказания услуг не нашли своего подтверждения. С.В. были оказаны консультационные услуги в полном объеме. При этом замечаний относительно качества консультационных услуг в процессе их потребления и непосредственно после окончания не заявлялось. Между тем, ответчик Ш.А. ввела истцу С.В. в заблуждение относительно природы сделки и законности оказания ответчиком образовательных услуг.

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.**

Остальным желающим на платной основе.

Пишите: tp@top-personal.ru

ла саму услугу надлежащего качества, так как предполагалось, что мастер



Дарья Сергеева

Увольнения личных помощников — анализ причин споров

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

Есть такая должность — личный помощник. Проблема заключается в том, что отдельно законодательно статус личных помощников никаким образом не регулируется в отличие, к примеру, от помощников нотариусов, помощников прокуроров или помощников судей. Личные помощники, ну или же ассистенты, те же самые работники, и отношения с ними должны регулироваться тем же трудовым правом, но порой возникают сложности. Однако данный массив трудовых споров не отличается большой численностью, даже скорее наоборот — споров мало, возможно, ввиду недостаточности урегулирования статуса личного помощника на законодательном уровне.

Проводя разграничения между личными помощниками и просто помощниками, сложно найти какую-либо разницу. И те, и другие подчиняются тем же правилам: правилам трудового законодательства и правилам внутреннего распорядка. От приставки «личный» не исчезает обязанность в заключении трудового договора между помощником и его работодателем, потому, по сути, увольнение личных помощников происходит по тем же основаниям, что и обычных работников на других должностях.

Если же все же попытаться найти разницу между должностями с конкретно очерченными обязанностями и обязанностями личного помощника, можно предположить, что основная и главная обязанность личного помощника — это выполнять поручения работодателя, в том числе и личные. Приведем примеры: ведение рабочего графика, организация делопроизводства и документооборота в полном объеме, ведение переписки (хотя по сути это делопроизводитель), оформление виз, билетов, командировок, бронирование гостиниц, координация встреч, организация совещаний. Таким образом, поручения могут быть разноплановыми и разнородными. Более того, для личного помощника порой требуется квалификация,

образование и опыт работы (Апелляционное определение по делу № 33-28470/15 от 02.09.2015 Московского городского суда). Но нужно, конечно, понимать, что личные помощники бывают не только в офисе. Так, истица по делу Тулунского городского суда Иркутской области от 5 ноября 2019 г. занималась всем тем, что поручал ей ее работодатель: помощь на кухне, работу посудомойщицы, уборщицы, дворника, а также обязанности остальных недостающих вакантных должностей. По сути, это соответствует пониманию о как таковом «личном помощнике», ведь его нанимают с целью помогать во всех поручаемых сферах и вопросах. Однако, с истицей-помощницей не был заключен трудовой договор, несмотря на ее об-

**УВОЛЬНЕНИЕ ЛИЧНЫХ ПОМОЩНИКОВ
ПРОИСХОДИТ ПО ТЕМ ЖЕ ОСНОВАНИЯМ,
ЧТО И ОБЫЧНЫХ РАБОТНИКОВ НА ДРУГИХ
ДОЛЖНОСТЯХ**

ращения к ответчику-работодателю, ответчик лишь предоставил истице постоянное рабочее место, а та, в свою очередь, приступила к работе с ведома и по поручению ответчика, выполняя трудовую функцию помощника. При этом отсутствие трудового договора, приказа о приеме на работу свидетельствует о допущенных ответчиком нарушениях трудовых прав истца. Суд в таком случае обязал установить факт трудовых отношений, несмотря на отсутствие трудового договора, удовлетворил требования по взысканию задолженности по заработной плате и даже требования о взыскании компенсации морального вреда (Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 20.08.2020 N 88-13662/2020).

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



Элина Шакирова

Гарантии и компенсации при работе с особыми климатическими условиями

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

Суровые климатические и природные условия в районах Крайнего Севера оказывают серьезное влияние на организм человека. Работа в таких условиях не является приоритетной у большинства населения страны. В целях стимулирования и развития трудовой деятельности на территории таких районов был разработан специальный инструмент — северная надбавка, как особая категория государственных доплат, предусмотренная для работающих граждан в местностях Крайнего севера.

Верховный Суд РФ дал разъяснения к Трудовому кодексу РФ о гарантиях и компенсациях работникам Крайнего Севера (см. Обзор Верховного Суда Российской Федерации практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014) и приравненных к нему местностей о начислении зарплаты с учетом районного коэффициента и процентной надбавки.

Группы северных надбавок делятся на 4 вида в соответствии с величиной коэффициента: 100%; 80%; 50%; 30%.

Наряду с доплатой за работу на Крайнем Севере для некоторых районов, имеющих особые климатические условия, также предусмотрен районный коэффициент. Он необходим для того, чтобы выровнять доход лиц, которые работают и живут в районах с особенностями климата. Районный коэффициент действует на федеральном и местном уровнях. Трудовой ко-

декс обязывает работодателей применять коэффициент при расчете заработной платы. Его размер варьируется от 1,15 до 2. В таких регионах часто более дорогие товары и услуги, более сложные условия для жизни и работы. Поэтому зарплата становится еще больше.

Применение районных коэффициентов и надбавок к зарплате поставлены статьями 316 и 317 ТК РФ в зависимости от того, из каких источников финансируются работодатели (см. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 03.06.2021 N 88-9863/2021). Так, к зарпла-

**ПРИ РАСЧЕТЕ ЗАРПЛАТЫ ДОЛЖНЫ
ПРИМЕНЯТЬСЯ РАЙОННЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ
И ПРОЦЕНТНАЯ НАДБАВКА,
УСТАНОВЛЕННЫЕ В РАЙОНЕ ИЛИ
МЕСТНОСТИ ПО МЕСТУ ФАКТИЧЕСКОГО
ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ СОТРУДНИКОМ**

те работников организаций, финансируемых из федерального бюджета, начисляются районные коэффициенты и надбавки, принятые органами государственной власти бывшего СССР и РФ, пока соответствующее постановление не принято Правительством РФ (см. на примере Решения Центрального районного суда города Красноярск от 29.10.2014 по делу N 2-3841/2014~М-2155/2014). Повышенные коэффициенты, установленные органами государственной власти субъектов РФ или местного самоуправления, распространяются на учреждения, финансируемые за счет соот-

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

июль 2021

В РОССИИ ЗАПУСТИЛИ ЕДИНЫЙ РЕЕСТР ПРОВЕРОК БИЗНЕСА

Ярослав Чуйков

...новый **ФЗ №248** фактически отменяет критерии оценивания результатов работы органов по контролю количеством выявленных при проведении проверок нарушений...

...**Закон № 248-ФЗ** добавил новые виды контрольных мероприятий, среди которых можно выделить инспекционный визит и выездное обследование...

...общий доступ к информации о проверках дает бизнесу возможность при любых, даже самых небольших несоответствиях оспаривать действия контролирующих органов и снижает риск проведения дублирующих проверок...



Владимир Алистархов

Экспаты — особые сотрудники, но их весьма непросто найти, схантить и оформить им документы

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

Мир открыт, но, конечно, надо сделать поправку в настоящее время на эпидемиологическую ситуацию, связанную с ковидом, но все меняется и возможно уже завтра опять в полной мере будут открыты границы, а значит опять можно работать где угодно или привлекать специалистов со всего мира.

Глобализация всей жизни и процессов неотвратимо наступает и нет возврата больше к старым шаблонным взглядам на вопросы миграции населения по всему миру, в том числе на вопросы трудоустройства.

Речь идет о так называемых экспатах. Термин вошел в повседневный обиход уже давно, но даже до настоящего времени точно никто не может сказать, кто же они такие эти экспаты, поскольку существует масса мнений относительно этого вопроса и все эти мнения совершенно разные.

ПОЧЕМУ ТАК МНОГО ШУМА ИЗ-ЗА ЭТИХ ЭКСПАТОВ?

Ответ прост. Мир не стоит на месте. Чтобы вести бизнес, да и вообще как-то жить дальше, необходимо разобраться именно в том, что наиболее насущно, а экспаты с их харизмой, профессионализмом и видением мира, именно те, кто может двигать мир вперед. Кроме того, рассматривая данную тему, необходимо коснуться и, например, российского законодательства, которым в той или иной мере может регулироваться деятельность экспатов. Хотя сразу необходимо оговориться, что экспаты — это неофициальный термин и его нигде в законах не найти, **но как-то их деятельность должна регулироваться законодательством, а если она не регулируется, то, по крайней мере, необхо-**

димо выработать некоторые подходы для создания законодательной платформы по этому вопросу.

В завершение статьи будут приведены некоторые выводы и рекомендации по настоящей теме, что возможно кому-то будет как руководство к действию относительно привлечения экспатов к работе, а кому-то руководство к действию на законодательном уровне сделать прорыв с целью его совершенствования.

КТО ТАКИЕ ЭКСПАТЫ? МНЕНИЯ...СУЖДЕНИЯ...

Как указывалось выше, существует много мнений относительно экспатов, но превалируют два основных направления.

Первое направление поддерживает ряд специалистов, утверждающих, что экспаты — это все специалисты, привлеченные из-за рубежа в страну для работы, и неважно имеет этот работник образование или не имеет, цели приезда таких работников в страну не учитываются и, что самое главное, не учитываются личностные характеристики людей, которых называют экспатами.

Автору настоящей статьи сложно представить, что экспатами можно назвать необразованную рабочую силу, привлеченную на работу, не требующую высокой квалификации, например, на стройку многоэтажек в Москву.

Нельзя назвать экспатами тех, кто приехал на время в страну заработать, а потом уехал к своей семье на основное место своего проживания.

Другое направление в корне отличается от первого, поскольку экспаты в этом видении совершенно неординарные личности, отличающиеся от большинства работников, которые, например, приезжают в Россию под конкретные проекты.

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

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

№ 19
(623)

2021

www.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Вопросы рекламы: по телефону "Роспочта" - 71652, 70855, 72035;



**АНДРЕЙ
АРЕФЬЕВ**



**ДМИТРИЙ
ЖИРНОВ**



**ОЛЬГА
ГЛАДКАЯ**



**ДМИТРИЙ
ТРЕПОЛЬСКИЙ**



**МИХАИЛ
МОЛОКАНОВ**



**АНДРЕЙ
УСТЮЖАНИН,**



**ВИКТОР
КРИВОШЕЕВ**



**СВЕТЛАНА
КРАСНЯНСКАЯ**



**ВЛАДИМИР
АЛИСТАРХОВ**



**АЛЕКСЕЙ
ГОРЕЛОВ**



**МАРИНА
ДЯЧУК**



**АНДРЕЙ
КНЯЗЕВ**

Главная тема: ИНФОБЕЗОПАСНОСТЬ



ЯКОВЛЕВ & ПАРТНЕРЫ

ЮРИДИЧЕСКИЕ УСЛУГИ

Светлана Краснянская

руководитель HR службы Юридической группы
«Яковлев и Партнеры»

Обязательная вакцинация

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.

Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru

Предлагаю разобраться в ситуации с обязательной вакцинацией.

По постановлению № 1 Главного государственного санитарного врача от 15 июня 2021 года «О проведении профилактических прививок отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям» руководствуясь пунктов 6 части 1 статьи 51 Федерального закона от 30.03.1999 №52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», статьей 10 ФЗ № 157-ФЗ от 17.09.1998 «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», п. 18.3 СП 3.1/3,2,3 146-13 «Общие требования по профилактике инфекционных и паразитарных болезней», приказ Минздрава России от 21.03.2014 № 125Н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям», работодатель обязан вакцинировать 60 % работников. Применяя не сложные математические расчеты, каждый работодатель сможет рассчитать 60 % своих работников. Далее предлагаю следующую схему взаимодействия с работниками, чтобы не способствовать развитию конфликтных ситуаций в коллективе, необходимо всех работников организации в письменном виде с подписью о вручении уведомить о необходимости обязательной вакцинации на основании вышеуказанных законодательных актов. В уведомлении также следует указать возможные ситуации, например в случае отказа отстранение, перевод на дистанционный режим работы и т.д., не лишнем будет указание ссылок на законы. Отмечу тот факт, что не допустимо указывать возможность увольнения сотрудников.

В уведомлении целесообразно указать сроки, в которые сотрудник должен предоставить ответ на уведомление.

Для работников, которые получили данные уведомления есть два варианта действий:

Первый вариант вакцинироваться и предоставить работодателю сертификат о вакцинации.

Второй вариант в случае, если у сотрудника имеются противопоказания для вакцинации, следует получить медицинский отвод и прикрепить его к письменному отказу от вакцинации.

Следует учитывать тот факт, что постановление «О проведении профилактических прививок отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям», не нарушает конституционных прав человека. Так статья 55 Конституции п. 3 говорит о том, что «Права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства».

После того как работодатель получит сведения от своих работников часть из них можно будет отнести к 40 % (тех, кому можно не вакцинироваться). Трудовое законодательство не запрещает отправить сотрудников на дистанционный (удаленный) режим работы, если это позволяет рабочий процесс.

Работодатель может воспользоваться одним из следующих вариантов:

В первом случае если у сотрудника есть противопоказания к вакцинации работодатель на свое усмотрение имеет возможность отправить либо на дистанционный (удаленный) режим работы в соответствии с главой 49.1. Трудового кодекса российской Федерации «Особенности регулирования труда дистанционных работников», в случае если рабочий процесс не позволяет этого, работник отправляется в оплачиваемый простой по причинам независящим от работника и работодателя в соответствии с ч. 3 ст. 72.2 Трудового кодекса РФ, оплачивается на основании ст. 157 Трудового кодекса РФ. (До снятия ограничений или улучшения эпидемиологической обстановки).

Во втором случае если сотрудник просто не хочет вакцинироваться по своим личным мотивам его необходимо отстранить от работы без оплаты на основании части 1 статьи 76 Трудового кодекса РФ, до снятия ограни-

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

Комментарий к статье «Исландия: эксперимент по переходу на четырехдневную рабочую неделю признан ошеломляюще успешным»

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.

Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru

**Анастасия Алексеевская***Юрист*

Вопрос перехода на четырехдневную рабочую неделю активно обсуждается в нашей стране с 2019 года. И сегодня — в 2021 году отсутствует конкретный план такого перехода. В информационном пространстве высказываются различные мнения по поводу существования новшеств — от насущной необходимости до подвоха от государства.

С течением времени все более актуальным становится вопрос соотношения рабочего и личного времени. Всем известные ограничительные меры продемонстрировали возможность альтернативных способов работы — удаленно, дистанционно, в режиме неполного рабочего дня или недели. В примере с Исландией на неполное рабочее время переводились работники административного сектора. По моему мнению автоматизация процессов, ит-технологии действительно позволяют выполнять те же функции, но гораздо быстрее и качественнее. Высвободившееся таким образом время предлагается тратить по своему усмотрению. По мнению инициаторов законопроекта в России сокращение рабочего времени планируется провести без сокращения зарплат и производительности труда. Я могу представить каким образом можно оптимизировать рабочие процессы в юридическом бизнесе. Насколько реальна оптимизация работы, например, конвейера градообразующего предприятия, построенного еще

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



Светлана Краснянская

руководитель HR службы Юридической группы
«Яковлев и Партнеры»

В дореволюционной России уже бывали случаи сокращения рабочей недели при которой работники имели 6ти дневную рабочую неделю и один выходной. Далее был Декрет от 30 октября 1917 года «О восьмичасовом рабочем дне», после чего рабочий день был сокращен ещё на час. Нынешний режим введен с 1967 года — 5 рабочих дней по 8 часов — 40-часовая рабочая неделя.

В настоящее время дополнительный выходной безусловно не будет лишним для работников в условиях нашего динамичного мира. Но так же не исключаю, что скорее всего нагрузка на работников увеличится, а это может негативно повлиять на рабочий процесс и принести убытки и потери для работодателей. Дополнительно есть версии перевода на 4х часовую неделю женщин, что может послужить нежеланием работодателей принимать их на работу и будет служить развитием дискриминации по половому признаку.

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

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

Титов отказался от работы по «лондонскому списку» беглых бизнесменов

[HTTPS://SECRETMAG-RU.TURBOPAGES.ORG/SECRETMAG.RU/S/NEWS/TITOV-OTKAZALSYA-OT-RABOTY-PO-LONDONSKOMU-SPISKU-BEGLYKH-BIZNESMENOV.HTM?SIGN=5025B95EDBA82253E01B8C27C041BF4A1DA3747BDB84035600C536698F4FBC3D:1626170375&TRBSRC=ZEN&PUBLISHER_LOGO_URL=HTTPS%3A%2F%2FAVATARS.MDS.YANDEX.NET/GET-TURBO/1384300/2A00000165C8073F36EEF6020E0BB4EA913C/ORIG&PROMO=NAVBAR&UTM_REFERRER=HTTPS%3A%2F%2FZEN.YANDEX.COM%2F%3FFROMZEN%3DSEARCHAPP&TURBO_UID=AACJIU9LL6M_BMJEDTFT3ILAACFW4RTINKGKFEPPXNOVfEai8g9_nak2Vs6ccihLeibshe-1nHmxaOxm2dTWmIuzGGHJGq0kuCfX0J0G0%2C&TURBO_IC=AAB_E4fBB7fLUVMF_sHFQSRiUT8APRPpRZqNm3uWLKZ-c_n5mZs8uKMv_66AWOH11ukN4Lwa2RszvRgIRG2skvgFMTcJ_wrUVxyFRQaw4X8%2C](https://secretmag-ru.turbopages.org/secretmag.ru/s/news/titov-otkazalsya-ot-raboty-po-londonskomu-spisku-beglykh-biznesmenov.htm?sign=5025b95edba82253e01b8c27c041bf4a1da3747bdb84035600c536698f4fbc3d:1626170375&trbsrc=zcn&publisher_logo_url=https%3A%2F%2Favatars.mds.yandex.net/get-turbo/1384300/2a00000165c8073f36eef6020e0bb4ea913c/orig&promo=navbar&utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com%2F%3Ffromzen%3Dsearchapp&turbo_uid=aacjiu9ll6m_bmjedtft3ilaacfw4rtinkgkfeppxnoVfEai8g9_nak2Vs6ccihLeibshe-1nHmxaOxm2dTWmIuzGGHJGq0kuCfX0J0G0%2C&turbo_ic=AAB_E4fBB7fLUVMF_sHFQSRiUT8APRPpRZqNm3uWLKZ-c_n5mZs8uKMv_66AWOH11ukN4Lwa2RszvRgIRG2skvgFMTcJ_wrUVxyFRQaw4X8%2C)

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.

Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru

BORENIUS

**Андрей Гусев**

управляющий партнер Санкт-Петербургского
офиса Юридической фирмы «Борениус»

**Александр Пойченко**

юрист Санкт-Петербургского офиса Юридической
фирмы «Борениус»

Одной из последних остро обсуждаемых новостей стал отказ Бориса Титова, уполномоченного по правам предпринимателей, от работы с так называемым «лондонским» списком. «Лондонский» список (список Титова) — это условное название перечня российских бизнесменов, которые бежали за границу (преимущественно в Великобританию) от уголовного преследования в России. Однако после вспыхнувшего ажиотажа вокруг этой новости бизнес-омбудсмен свою позицию резко изменил и решил все-таки продолжить работу с потенциальными «возвращенцами». Объяснить такое непостоянство достаточно сложно. Вполне возможно, что это некий пиар-ход.

Вместе с тем, попадание в список Титова с большой вероятностью не приведет к прекращению уголовного преследования в отношении боль-

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



Олег Шерстобоев

Старший партнер Юридической фирмы
«ПАКТУМ»

Список Уполномоченного по защите прав предпринимателей Б.Ю. Титова — это интересно и даже интригующе, но юридически практически не исполнимо. В список включены имена российских бизнесменов, находящихся за пределами страны, в отношении которых в России были возбуждены уголовные дела. Якобы они готовы вернуться, но хотят гарантий от уголовного преследования.

Во-первых, Б.Ю. Титов, как Уполномоченный по защите прав предпринимателей, таких гарантий предоставить не может. Так, согласно ст. 4 Федерального закона от 07.05.2013 № 78-ФЗ (ред. от 30.04.2021) «Об уполномоченных по защите прав предпринимателей в РФ» Уполномоченный вправе принимать жалобы от субъектов предпринимательства на незаконные действия (бездействие) органов государственной власти, но по результатам их рассмотрения Уполномоченный вправе:

1) разъяснить заявителю вопросы, касающиеся его прав и законных интересов, в том числе форм и способов их защиты, предусмотренных законодательством РФ;

2) передать жалобу в компетентный орган или должностному лицу для рассмотрения ее по существу;

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

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

№ 20
(624)

2021

www.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Подписные расходы: по каталогу "Роспечать" - 71052, 71055, 72025.

Главная тема: **ВОВЛЕЧЕННОСТЬ**

Владимир Моженков **Эффективный или мертвый**

Владимир Моженков

Эффективный или мертвый

48 правил
антикризисного
менеджмента



От автора
бестселлера
«Ген директора»



Четверо экс-полицейских отсудили у России €28,5 тысяч за отказ отпускать их в декрет

ИСТОЧНИК: [HTTPS://YANDEX.RU/TURBO/SECRETMAG.RU/S/NEWS/CHETVERO-EKS-POLICEISKIKH-OTSUDILI-U-ROSSII-EUR28-5-TYSYACH-ZA-OTKAZ-OTPUSKAT-IKH-V-DEKRET.HTM?SIGN=F965B4E79A57B99023953C092D79A34F51451E0C3C70CABF5195AEF95948B9D9:1625913780&TRBSRC=ZEN&PUBLISHER_LOGO_URL=HTTPS%3A%2F%2FAVATARS.MDS.YANDEX.NET/GET-TURBO/1384300/2A00000165C8073F36EEF6020E0BB4EA913C/ORIG&PROMO=NAVBAR](https://yandex.ru/turbo/secretmag.ru/s/news/chetvero-eks-policeiskikh-otsudili-u-rossii-eur28-5-tysyach-za-otkaz-otpuskat-ikh-v-dekret.htm?sign=f965b4e79a57b99023953c092d79a34f51451e0c3c70cabf5195aef95948b9d9:1625913780&trbsrc=z&publisher_logo_url=https%3A%2F%2Favatars.mds.yandex.net/get-turbo/1384300/2a00000165c8073f36eef6020e0bb4ea913c/orig&promo=navbar)

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

Алёна Верещагина

В 2009–2010 годах силовики из разных регионов просили отпустить их в декретный отпуск, но ведомство отказывало и впоследствии увольняло сотрудников.

В апреле 2009 года сотрудник ГАИ Сыктывкара Александр Груб попросил у начальства отпуск для ухода за ребёнком, но получил отказ. Несмотря на это, Груб остался дома с ребёнком, а вскоре его уволили за систематические прогулы.

В 2010 году в Свердловской области уволили сотрудника налоговой полиции Олега Маренцева, который просил о двухмесячном отпуске для ухода за ребёнком, однако начальство отказало ему.

Еще двое сотрудников МВД — аудитор петербургского главка Александр Михайлов и сотрудник налоговой полиции из Нижнего Новгорода Алексей Морозов — просили отпуск для ухода за ребёнком в связи с болезнью супруги, но получили отказы, и в итоге их уволили.

Российские суды признали решение МВД законным, но бывшие силовики дошли до ЕСПЧ, который объединил их жалобы в одно производство «Груб и другие против России». Судьи усмотрели в увольнениях явное нарушение статей 14 («Запрет дискриминации») и 6 («Право на справедли-

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



ЛЕКСФОРТ

Марина Дячук

ведущий юрист компании «Лексфорт»

«Известия»: Роструд уточнил правила отстранения непривитых работников

[HTTPS://RIA.RU/20210715/KORONAVIRUS-1741315326.HTML](https://ria.ru/20210715/koronavirus-1741315326.html)

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные
консультации на договорной основе.

Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru

Прививка против коронавирусной инфекции внесена в календарь профилактических прививок. При этом прививка против коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2, отнесена к прививкам по эпидемиологическим показаниям. Это значит, что она является обязательной не для всех граждан, а лишь для отдельных категорий лиц.

Согласно ч. 1 ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника не только в случае, если работник появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения или, например, не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, но также и в иных случаях, указанных в федеральных законах. Одним из таких Федеральных законов является ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней».

В соответствии с ч. 2 ст. 5 данного закона отсутствие профилактических прививок влечет отказ в приеме граждан на работы или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.

Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, устанавливается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

В данный перечень входят следующие виды работ:

1. Сельскохозяйственные, гидромелиоративные, строительные и другие работы по выемке и перемещению грунта, заготовительные, промысловые, геологические, изыскательские, экспедиционные, дератизационные

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



ЯКОВЛЕВ & ПАРТНЕРЫ

ЮРИДИЧЕСКИЕ УСЛУГИ

Светлана Краснянская

руководитель HR службы Юридической группы
«Яковлев и Партнеры»

СПЧ: В России около трети мигрантов работают нелегально

https://rosbalt.ru/turbopages.org/rosbalt.ru/s/ruussia/2021/07/22/1912494.html?sign=cc160a657fBE746f6BDD1c77DCEB1318FCD253BDE6AD048F3E13DB7D3632F182:1627122979&trbsrc=zen&publisher_logo_url=https%3A//avatars.mds.yandex.net/get-turbo/1653963/2a00000167ea89301952cdcdc5f27f0534f8/orig&promo=navbar&utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com%2F%3Ffromzen%3Dsearchapp&turbo_uid=AACDvFgPLjMA7wzYHcnEootrZtT7-S2NUHId7S9ANCT11bxXMLKMDFcxDNE-Hr3GLN3NquTcfKx9vJB3Kpq4_Z1XDnMQOXDz0VocSDPKnQXyG%2C%2C&turbo_ic=AABcEmSzAX60VARMiJlBPUBJHCVF4EpCFFHITPe3DX8xvR4-H6BTDE-2WtHENBJvSBDeCynzLIJTT0bLD6sZLxD95ACzcZ1JBESPDpZYZ2XAOW%2C%2C

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.

Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru

В настоящий момент основная масса мигрантов из без визовых стран работает без оформления регистрации и трудовых договоров, но данная практика выгодна не только работодателям, но и в большинстве случаев самим мигрантам, так как основная часть расходов для того, чтобы устроиться на работу приходится на самих иностранных работников

Изначально для устройства на работу иностранный гражданин должен оформить патент (документ, который дает право иностранному гражданину или лицу без гражданства, прибывшему в Россию в порядке, не требующем получения визы, работать у физического или юридического лица.) для получения, которого потребуется следующий пакет документов:

- ✓ заявление о выдаче патента;
- ✓ документ, удостоверяющий личность, и его нотариально заверенный перевод;
- ✓ миграционная карта с целью въезда «Работа»;
- ✓ полис добровольного медицинского страхования (ДМС);
- ✓ справка об отсутствии опасных заболеваний.

Данная процедура является довольно дорогостоящей для приезжих (полная стоимость оформления варьируется от 20 000 руб. и выше в зависимости от региона, где оформляется патент). Когда патент будет готов, необходимо будет уплатить налог на доходы физических лиц (НДФЛ) в виде фиксированного авансового платежа на срок действия патента (от 1 мес. До 12 мес.). Есть безусловно исключения, когда работодатель берет на себя данные затраты, но это бывает крайне редко.

У работодателей в случае официального оформления на работу ино-

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

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

Секретарское Дело

WWW.SEKRETARSKOE-DELO.RU



Подписные индексы
по каталогу «Роспечать»:
72034, 71851, 80633



Подписные индексы
по каталогу
«Почта России»:
99723, 99581

№ 2 2021

Главная тема номера: **Виртуальная реальность**

Цифровые уже
двойники
реальность

Вопрос — ответ

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

Вопрос: Добрый день! Заявление о невыходе на работу в связи с невыплатой заработной платы можно написать при задержке аванса на 15 дней или только при задержке окончательного расчета за предыдущий месяц? (Ирина, Москва)



Дарья Родионова

юрист, город Комсомольск-на-Амуре
Хабаровского края

В Трудовом кодексе РФ нет понятия «аванс». Согласно части 6 статьи 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. Соответственно, **нарушение одной из этих дат — это уже задержка выплаты заработной платы**.

Согласно части 2 статьи 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Случаи, когда не допускается приостановление работы, установлены частью 2 статьи 142 ТК РФ.

Согласно части 3 статьи 142 ТК РФ в период приостановления работы

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

Вопрос: Могут ли уволить по статье за мелкое хищение, если с момента судебного урегулирования сторон (мировое соглашение о компенсации ущерба со штрафом) прошло более 6-7 месяцев? (Игорь)



Анастасия Кирина

юрист

Могут ли уволить по статье за мелкое хищение, если с момента судебного урегулирования сторон (мировое соглашение о компенсации ущерба со штрафом) прошло более 6–7 месяцев?

Нет, не могут.

В соответствии со статьей 192 Трудового кодекса РФ увольнение по соответствующим основаниям, в данном случае — мелкое хищение, является дисциплинарным взысканием.

В соответствии со статьей 193 Трудового кодекса РФ дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного

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



Наталья Тихонова

Гендиректор в ответе за долги компании

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

Сегодня затронем важную тему, с которой я также неоднократно сталкивалась в своей юридической практике, это вопрос об ответственности руководителей за долги юридического лица. Мне известен данный вопрос с двух сторон, когда физические лица — потребители услуг сталкиваются с невозможностью привлечения руководителей к ответственности, и когда сами руководители стремятся уйти от ответственности. Тема является актуальной для юристов, в том числе специализирующихся по корпоративному праву. Цель статьи — проанализировать вопрос в судебной практике, подробно остановиться на Постановлении Конституционного суда по данной тематике.

Недавно Конституционным Судом РФ принято Постановление от 21.05.2021 N 20-П «По делу о проверке конституционности пункта 3.1 статьи 3 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» в связи с жалобой гражданки К.Г.В.». Суть дела заключалась в следующем: Решением Советского районного суда города Челябинска от 7 июня 2017 года исковые требования К.Г.В., предъявленные к ООО, о расторжении договора купли-продажи, взыскании убытков, неустойки и компенсации морального вреда удовлетворены частично. Исполнительное производство возбуждено и включено в состав сводного исполнительного производства на общую сумму 464 881 руб. 81 коп., в ходе которого директор ООО заявлял о возможности ежемесячного погашения задолженности. Позже на основании пункта 2 статьи 21.1 Федерального закона от 8 августа 2001 года N 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» ООО 24 мая 2018 года исключено из Единого государственного реестра юридических лиц как недействующее юридическое лицо. В соответствии с пунктом 7 части 2 статьи 43 Федерального закона от 2 октября 2007 года N 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» исполнительное производство 13 сентября 2018 года было прекращено.

К.Г.В. пыталась возложить субсидиарную ответственность прекращенного общества на руководителей: директора, бухгалтера, участника общества, и взыскать задолженность. Но это было безрезультатно, в привлечении к субсидиарной ответственности отказали на основании того, что К.Г.В. не представила доказательства, подтверждающие безусловно недобросовестность и (или) неразумность действий (бездействия) ответчиков.

Судебная коллегия по гражданским делам Челябинского областного суда оставила решение без изменения и указала, что сам по себе факт необращения ответчиков с заявлением в арбитражный суд о признании общества несостоятельным (банкротом) не является достаточным основанием для признания недобросовестности хозяйственной деятельности руководителей и, как следствие, взыскания с них образовавшейся задолженности в субсидиарном порядке (апелляционное определение от 2 июля 2019 года).

Судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции оставила все в силе и сослалась на статью 56 Гражданского кодекса Российской Федерации и пункт 3.1 статьи 3 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью», отметила, что истцом не представлено доказательств подтверждения факта инициирования контролирующими лицами вывода из имущественной сферы общества ликвидных активов и тем самым исключается привлечение их к субсидиарной ответственности (определение от 11 ноября 2019 года).

К.Г.В. обратилась в Верховный Суд Российской Федерации, но было отказано в передаче кассационной жалобы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации (определение от 7 февраля 2020 года).

Казалось бы, К.Г.В. прошла все возможные инстанции, но она обратилась также в Конституционный суд РФ с такой формулировкой: по ре-

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



ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

EVOLYONZBOVCSBO

www.TOP-PERSONAL.RU

(июль-сентябрь)

В номере:

№3
2021

Кодекс деловой этики сотрудников

**Некоторые вопросы аудита системы
управления электронными документами
в организации**

**О проведении эксперимента по использованию
электронных документов в кадровой службе**

**Электронный документооборот в сфере
трудовых отношений**

**Документационное обеспечение управления
в образовательном учреждении**

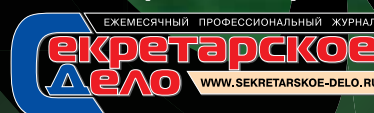
**Особенности унификации некоторых форм
документов для заполнения на компьютере**

**Организация семинаров по делопроизводству
с подведомственными Россвязи организациями**

**Организационные основы стандартизации
в США**

**Трудовой договор с работником
микропредприятия**

При поддержке:





события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 8 август 2021

Подписные индексы по каталогу Урал-пресс — 79154, 79357

Ирина Дружинина

СНТ — новые судебные решения — обзор

Мария Лисицына

Как спасти имущество от кредиторов

Наталья Бойкова

Новое в налогах на имущество в 21 году – споры в судах

Дарья Царькова

Имеет ли право инвалид после выхода из психоневрологического интерната на жилье, из которого он был взят в ПНИ?

Ульяна Зеленая

Споры по пожарам с жильцами

Элина Макирова

Какие постройки можно сделать на СВОЕМ участке, не спрашивая разрешения ЧУЖИХ людей?

*Владимир Алистархов, Наталья Пластинина, Алексей Торелов,
Марина Дачук, Андрей Князев, Юлия Лялюккая*

Переписка в WhatsApp может являться доказательством наличия договорных отношений

Новый деловой журнал **КАПИТАНЫ БИЗНЕСА**

ПЛАНИРУЕТСЯ К ВЫПУСКУ
В ГОРОДАХ-МИЛЛИОННИКАХ
И ОБЪЕДИНЕННЫЙ В МОСКВЕ

РУБРИКИ:

- НОВЫЕ ЛИЦА
КОМПАНИЙ И ИХ
ОСНОВАТЕЛЕЙ
- ПЕРСПЕКТИВНЫЕ
СТАРТАПЫ
- ЛИДЕРЫ РЕГИОНОВ
- ЛИДЕРЫ ОТРАСЛИ
- БИРЮЗОВЫЕ КОМПАНИИ
- РАСТУЩИЕ БИЗНЕСЫ

А ТАКЖЕ:

ИНСТАГРАМ -
ТОП КАНДИДАТЫ
YOUTUBE КАНАЛ
С ИНТЕРВЬЮ ЭКСПЕРТОВ
ДЕЛОВОЙ КЛУБ
БИЗНЕС СЕМИНАРЫ

КОУЧИНГ
для
ЛИДЕРОВ
БИЗНЕСА

БИЗНЕС
ГИГАНТЫ
ТАЛАНТЛИВЫЕ
УПРАВЛЕНЦЫ
МАРКЕТИНГ

OKR

ТЕХНОЛОГИИ

МИРОВОЙ ОПЫТ

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОДАЖ

ОШИБОЧНЫЕ
СТРАТЕГИИ

ИННОВАЦИИ