



Марина Кузина

Обзор новаций Трудового Права и значимых судов

Дмитрий Евтеев

Масштабные изменения в Трудовом кодексе Российской Федерации: что нового в сфере охраны труда

Владимир Павлов

Правила безопасности работника и ответственности в таких ситуациях

Юлия Девяткова

Отказ работника от увольнения по соглашению сторон: когда работодатель должен отменить увольнение

Анастасия Кирина

Ошибка программиста и ай-ти... Как проходят споры

Дмитрий Жирнов

В ситуации с водителем троллейбуса в Екатеринбурге виноват работодатель

Максимilian Тршин, Даниил Мурзин

Профессия адвоката становится опасной

Анна Васильева

Рекомендации по защите от претензий ФНС

Троллейбус встал посреди дороги в пробке, как только у его водителя закончилась смена.

Ура!!!

Интересный прецедент в Екатеринбурге комментируют эксперты



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.

Новации Трудового Права



Марина Кузина

Обзор новаций Трудового Права и значимых судов5

Охрана труда: нововведения



Дмитрий Евтеев

Масштабные изменения в Трудовом кодексе Российской Федерации: что нового в сфере охраны труда11

Условия труда

Владимир Павлов

Правила безопасности работника и ответственности в таких ситуациях21

Увольнение

Юлия Девяткова

Отказ работника от увольнения по соглашению сторон: когда работодатель должен отменить увольнение29

IT



Анастасия Кирина

Ошибка программиста и ай-ти... Как проходят споры37

Интеллектуальная собственность



Элина Шакирова

Разрешение споров, связанных с защитой исключительных прав в творческой среде45

Комментарии юрфирм

- Дмитрий Жирнов
Компромисс — плохой вариант при подборе кассиров59
- Анастасия Шеляшкова
Горняки рассказали о заклеенных датчиках метана на шахте в Кузбассе63
- Максимилиан Гришин, Даниил Мурзин
Профессия адвоката становится опасной67
- Дмитрий Жирнов
В ситуации с водителем троллейбуса в Екатеринбурге виноват работодатель73
Комментирует Сергей Парфенов
- Александр Базыкин, Андрей Князев, Тимур Коблев,
Егор Панин
Мишустин уволил замминистра спорта за грубое нарушение обязанностей77
- Роман Грищенко, Олег Дубинин, Олег Никитин
«Коммерсантъ» узнал детали иска к основателю «Рольфа» почти на 13 млрд85
- Екатерина Сорокина
Бизнесмен из ХМАО отправится под суд из-за ухода от налогов91
- Ирина Володина, Олег Матюнин
ГП выявила факты коррупции в связях работников инспекции труда с владельцами шахт Кузбасса95
- Анна Васильева
Следите за изменениями законодательства ...101

Вопрос — ответ

- Анастасия Алексеевская, Алексей Горелов
Вопрос — ответ107

Выпускающий редактор: А. Верещагина

Главный редактор: А. Гончаров

Редакционная коллегия:

В. В. Алистархов, А. Бехметьев, О. Москалева,

Н. Пластинина, А. Сорокин

Ведущие эксперты:

Алексеевская Анастасия

Гайдин Дмитрий

Дружинина Ирина

Евтеев Дмитрий

Зеленая Ульяна

Кирина Анастасия

Клюева Елена

Кузина Марина

Мартасов Дмитрий

Митрахович Алла

Никулина Светлана

Новикова Татьяна

Папроцкая Ольга

Сергеева Дарья

Павлов Владимир

Тихонова Наталья

Хлебников Павел

Царькова Дарья

Шакирова Элина.

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», 2022.

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 31.12.2021.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

Электронная версия 6 000.

Заказ № 19-01.

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

ОБЗОР НОВАЦИЙ ТП И ЗНАЧИМЫХ СУДОВ

Инструкции по охране труда по-новому. В марте вступят в силу новые требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 N 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем»). Документы должны включать пять глав:

- общие требования;
- требования охраны труда работников при организации и проведении работ;
- требования к производственным помещениям и площадкам (для процессов вне производственных помещений);
- требования к оборудованию, его размещению и организации рабочих мест;
- требования к хранению и транспортировке материалов, продукции и отходов производства.

Приказ содержит информацию о том, какие данные нужно включать в каждый раздел. Разработчики напомнили о необходимости составить лист согласования и проставить на нем подписи полномочных лиц. Количество подписантов работодатель вправе расширить в зависимости от деятельности компании.

Инструкция по охране труда должна учитывать направление деятельности или вид работы. Приказ определяет основания для ее разработки и содержание. Он должен включать общие требования, а также требования охраны труда перед работой, в процессе и после, требования охраны труда в аварийных ситуациях. Подробно состав каждого пункта раскрывает приказ.

Работодатель вправе установить дополнительные требования с учетом специфики деятельности.

Новые требования к организации безопасного рабочего места. В марте 2022 года вступит в силу приказ Минтруда (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места»). Цель документа — сохранение жизни и здоровья работников при соблюдении ими правовых актов.

Приказ содержит требования к рабочим местам. Так, работодатель обязан обеспечить смену рабочей позы сотрудника (п. 6 Приказа). Если основным рабочим положением является положение «стоя», организация обязана обеспечивать возможность сменить его на «сидя», например, посредством организации места для сидения. Также на рабочем месте нужно обеспечить сотруднику устойчивое положение и свободу движений.

Необходимо снизить до минимума продолжительность времени, в течение которого сотрудник выполняет работы в вызывающих повышенную утомляемость неудобных рабочих позах.

Если труд связан с использованием специальных машин, нужно снабдить механизмы защитными ограждениями, обеспечить блокировку, которая исключит работу оборудования без защитного ограждения (п. 16).

Если на участке работы имеется высокая вероятность травмирования работников, нужно принять меры: обозначить разметкой и/или знаками безопасности с учетом государственных требований охраны труда и провести иные мероприятия.

На сайте прокуратуры появилась информация о предстоящих проверках в 2022 году. Скачать сведения можно, выбрав интересующий период.

УВОЛЬНЕНИЯ — ЗНАЧИМЫЕ СЛУЧАИ СУДОВ

Нельзя уволить за невыполнение плана продаж, который не доведен до работника. Бывший сотрудник обратился в суд. Он считал незаконным увольнение и требовал задолженность по зарплате, оплату вынужденного прогула, компенсацию морального вреда. Он также просил признать недействительной запись в трудовой книжке, восстановить на работе и признать незаконным увольнение. Первая и вторая инстанции отказали в иске. Третья пересмотрела позицию. Суд сходил из отсутствия доказательств доведения до сотрудника плана выполнения задач. Работодатель не представил доказательств, подтверждающих некачественное и несвоевременное обслуживание клиентов. Инстанция пришла к выводу о необоснованности привлечения к дисциплинарной ответственности. Вины сотрудника во вменяемых нарушениях суд не выявил. Действия работодателя по прекращению трудового договора и увольнению говорили о злоупотреблении правом. Компания совершила их в короткий промежуток времени. Наказание в виде увольнения не соответствовало тяжести проступка (Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 01.11.2021 N 88-24094/2021 N 2-2414/2020).

Увольнение работника, который принимался на работу на время отсутствия другого работника, не является незаконным, если отсутствующий сотрудник вышел из отпуска по уходу за ребенком, а потом взял оставшуюся часть отпуска. Сотрудник не оспорил увольнение. Работодатель оформил правоотношения с ним на время отсутствия сотрудницы, которая находилась в отпуске по уходу за ребенком. Заявитель считал увольнение незаконным. Он указал на тот факт, что вышедшая сотрудница фактически не приступила к обязанностям. Суд отклонил такие доводы. Он указал на то, что закон не препятствует находящемуся в отпуске по уходу за ребенком родителю выйти на работу до окончания отпуска. Такой родитель вправе повторно взять оставшуюся часть отпуска в период до его истечения (Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 11.11.2021 N 88-8068/2021).

При досрочном увольнении в ходе банкротства необходимо резервирование средств. Если сотрудника досрочно уволили в ходе процедуры банкротства работодателя при недостаточности имущества на счетах компании, суд может посчитать незаконным отказ управляющего зарезервиро-

вать суммы для выплат (п. 6 ст. 142 Федерального закона от 26.10.2002 N 127-ФЗ). Механизм резервирования денежных средств, направлен на соблюдение баланса интересов кредиторов. Погашение требований кредиторов последующих очередей без резервирования средства до разрешения по существу трудового спора, угрожает невозможности последующего удовлетворения требований бывших сотрудников вследствие недостаточности конкурсной массы. Отказ суда общей юрисдикции принять обеспечительные меры при рассмотрении трудового спора не является основанием для отказа в резервировании. Указанный суд не рассматривает вопрос о поведении конкурсного управляющего (Постановление АС Западно-Сибирского округа от 01.11.2021 N Ф04-3272/2021 N А75-23174/2019).

Чтобы суд признал увольнение недействительной сделкой, нужно доказать вред кредиторам. Так, суд не выявил правовых оснований для признания соглашения недействительной сделкой. Увольняемый не занимал руководящих постов в компании. При расторжении трудового договора он не был осведомлен о тяжелом финансовом положении должника. Суд не выявил фактов, которые бы указали на ненадлежащее исполнение работником обязанностей или бездействие, которое бы свидетельствовало о безвозмездном характере соглашения о приеме на работу и о последующем увольнении как о действиях во вред интересам кредиторов. Сотрудник надлежащим образом осуществлял возложенные на него трудовым договором обязанности. Недобросовестности в совершении сделок по приему и увольнению суды не выявили. Доводы о повышении размера оплаты до увольнения суд отклонил. Материалы дела подтверждали, что сотрудник систематически работал сверхурочно и исполнял дополнительные обязанности (главного энергетика, инженера по охране труда и техники безопасности), а также нес дополнительную ответственность. Доказательствами стали имеющиеся в материалах дела приказы, инструкции, журналы и иные документы. Суд не признал сделки о приеме на работу, изменении оплаты труда и увольнении незаконными (Постановление АС Московского округа от 01.11.2021 N Ф05-12393/2021 N А40-303050/2019).

Прежде чем уволить иностранца, необходимо проверить форму уведомления. Если работодатель подаст документы по закону, который утратил силу, ему грозит штраф (ст. 18.15 КоАП РФ). Так, суд привлек организацию к ответственности. Работодатель направил уведомление о прекращении

трудового договора с иностранным гражданином, но документ не соответствовал установленной форме. Суд взыскал штраф а размере 100 тыс. руб. Оспорить решение не получилось. Суд установил, что компания не исполнила надлежащим образом возложенные на нее обязанности. Исключительных обстоятельств, свидетельствующих о наличии признаков малозначительности правонарушения, суд не выявил (Постановление ВС РФ от 11.11.2021 N 78-АД21-17-КЗ).

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



Дмитрий Евтеев

Масштабные изменения в Трудовом кодексе Российской Федерации: что нового в сфере охраны труда

Эксперт готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.

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

Охрана труда — это неотъемлемая часть эффективной работы любого предприятия.

Численность организации может быть разной, однако функции и зоны ответственности в области охраны труда будут одинаковы как для индивидуальных предпринимателей, так и для крупных российских компаний.

Важность института охраны труда подчеркивается положениями раздела X Трудового кодекса РФ.

К ключевым функциям можно отнести контроль за выполнением требований охраны труда, профилактика производственного травматизма и заболеваний, проведение специальной оценки труда и другие важные функции.

1 марта 2022 вступают в силу изменения в Трудовой кодекс, которые в значительной степени дополняют права и обязанности работодателей и работников в сфере охраны труда. В нашей статье вы узнаете о главных нововведениях законодательства.

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ РИСКАМИ

Обновление положений Трудового кодекса сопровождается двумя принципами, которые ярко отражают ценности института охраны труда: предупреждение и профилактика опасностей, минимизация повреждения здоровья работников (ст. 209. 1 ТК РФ). Эти идеи стали ориентирами для работодателей в области построения качественной и эффективной системы управления профессиональными рисками.

Профессиональный риск — это качественно новое понятие. Под ним законодатель понимает вероятность причинения вреда жизни и (или) здоровью работника в результате воздействия вредного и (или) опасного производственного фактора при выполнении им трудовой функции.

К обязанности работодателя относится создание и обеспечение безопасных условий труда сотрудников (ст. 214 ТК РФ).

Для обеспечения условий работодатель:

- проводит комплексную оценку технического и организационного уровня рабочего места;
- оценивает влияние факторов производственной и трудовой сферы на здоровье сотрудника.

До ввода в эксплуатацию новых рабочих мест работодатель обязан провести комплексную оценку профессиональных рисков на таких местах.

При этом работодателю необходимо заблаговременно разработать меры предотвращения рисков до начала применения на рабочих местах новых вредных и опасных веществ.

Нововведения законодателя касаются запрета на работу в опасных условиях труда (ст. 214.1 ТК РФ).

Если по результатам специальной оценки условия труда отнесены к IV классу опасности, работодатель обязан приостановить выполнение сотрудниками работ.

На работодателя возлагается обязанность по устранению оснований, влияющих на установление опасного класса условий труда. Устранить возникшие основания возможно только на основе плана мероприятий. План разрабатывает сам работодатель, а за его исполнением следит федеральный орган исполнительной власти в сфере контроля за условиями труда.

При составлении документа необходимо в обязательном порядке учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при его наличии).

Если работы были приостановлены не по вине работника, то за сотрудником сохраняются рабочее место и средний заработок (ст. 216.1 ТК РФ).

Напоминаем, что специальная оценка условий труда не проводится в религиозных организациях и на местах осуществления обязанностей домашних работников и тех, кто работает дистанционно.

ЕСЛИ РАБОТЫ БЫЛИ ПРИОСТАНОВЛЕНЫ НЕ ПО ВИНЕ РАБОТНИКА, ТО ЗА СОТРУДНИКОМ СОХРАНЯЮТСЯ РАБОЧЕЕ МЕСТО И СРЕДНИЙ ЗАРАБОТОК (СТ. 216.1 ТК РФ)

Это следует из положений Федеральных законов «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 N 125-ФЗ) и п. 3 ст. 3 «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 N 426-ФЗ). Изменения в Трудовом кодексе не затронули содержание указанных исключений.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ

Особое внимание в новой редакции Трудового кодекса уделено профессиональному обучению по вопросам охраны труда.

Обучение может проводиться во внешних учебных организациях, которые имеют лицензию на ведение образовательной деятельности и аккредитацию программ.

Если организация не имеет таких документов, то выдать удостоверение о повышении квалификации или диплом о профессиональной переподготовке она не сможет.

Обучение по охране труда проходит генеральный директор предприятия; заместитель руководителя, в чью зону ответственности входят вопросы охраны труда; члены комиссий и комитетов охраны труда.

Обучение в обязательном порядке проходят сотрудники, которые осуществляют обязанности по охране труда: работают со служебными расследованиями, проводят инструктажи и оценку знаний по охране труда, оценивают условия труда на рабочих местах.

Обязанностью работодателя является проведение первичного инструктажа (ст. 212 ТК РФ). Инструктаж проводится в организациях независимо от численности работающих там сотрудников.

**ОБУЧЕНИЕ МОЖЕТ ПРОВОДИТЬСЯ ВО
ВНЕШНИХ УЧЕБНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ,
КОТОРЫЕ ИМЕЮТ ЛИЦЕНЗИЮ НА ВЕДЕНИЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И
АККРЕДИТАЦИЮ ПРОГРАММ**

Работники должны быть ознакомлены с инструктажем под подпись, поскольку в случае проведения проверок или возникновения травм на производстве копии таких документов будут затребованы в обязательном порядке надзорными органами.

Исключением являются надомные сотрудники и работники, осуществляющие обязанности в дистанционной форме (ст. 312 ТК РФ). Для таких сотрудников проводить первичный инструктаж необязательно.

ИНФОРМИРОВАНИЕ СТОРОН

Функция информирования закрепила свое положение в жизни организации. Так работодатель будет обязан информировать работника:

– о существующих профессиональных рисках на рабочем месте (ст. 216 ТК РФ);

- о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов (ст. 216 ТК РФ);
- о положенных гарантиях и компенсациях, связанных с работой во вредных и опасных условиях труда, а также о предлагаемом медицинском обслуживании (ст. 216 ТК РФ);
- об использовании наблюдения в целях контроля за безопасностью проведения работ с помощью аудио- видео средств (ст. 214.2 ТК РФ).

В статье 215 ТК РФ определена обязанность работника по корректному применению предоставленного сырья и оборудования, а также осуществление контроля за исправностью оборудования. Порядок определения корректности использования сырья законодателем не установлен.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

Вопросы обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты отражены в новой редакции Трудового кодекса. Для разработки нормы выдачи средств защиты работодатель обязан принимать во внимание результаты специальной оценки труда и оценивать профессиональные риски работы (ст. 221 ТК РФ).

При этом без участия профсоюзного органа в таком вопросе не обойтись: его мнение работодатели должны запросить при оценке уровней профессиональных рисков.

Работодатель может отстранить от исполнения обязанностей тех сотрудников, которые не применяют выданные средства защиты при работе в условиях вредности и опасности производства, а также в случае работы в особых температурных условиях.

РАССЛЕДОВАНИЕ МИКРОТРАВМ

Процессы расследования и регистрации несчастных случаев на рабочем месте претерпели изменения.

Если в организации произошёл групповой, тяжёлый или несчастный случай со смертельным исходом, то работодатель обязан известить об этом тот федеральный орган исполнительной власти, который контролирует работу предприятия. Если расследование будет инициировано, то от работодателя потребуют предоставить видеозаписи с места происшествия

Обновленное законодательства возложило на работодателя ответственность по учёту и расследованию микротравм и микроповреждений (ст. 214 ТК РФ).

Микротравма — это поверхностное нарушение целостности кожных покровов или слизистых, при происхождении которого больничный лист не оформляется, но работодатель может перевести работника на другое рабочее место.

Минтруд России опубликовал проект приказа «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников», в котором описан примерный порядок взаимодействия сотрудников организации по данному вопросу. Предполагается, что документ вступит в силу с 1 марта 2022 года.

ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Изменения законодательства коснулись предоставления права работодателю на ведение электронного документооборота и фиксацию производственных процессов на мультимедийные носители.

Это изменение отразило давно назревшие запросы работодателей на использование современных средств автоматизации внутренних процессов.

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

Владимир Павлов

Правила безопасности работника и ответственности в таких ситуациях

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

При устройстве на работу, когда заключён трудовой договор, обязанности появляются как у работника, так и у работодателя. Одна из них — обеспечивать безопасность и создавать необходимые условия труда.

В силу ст. 16 п. 1 Конвенции № 155 Международной организации труда «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (принята в г. Женеве 22.06.1981 на 67 сессии Генеральной конференции МОТ), предприниматели должны обеспечивать, насколько это обоснованно и практически осуществимо, чтобы находящиеся под их контролем рабочие места, механизмы, оборудование и процессы были безопасными и не угрожали здоровью.

В ст. 37 Конституции РФ п. 3 прописано: «Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены».

Руководитель любой организации, не зависимо от формы собственности, должен обеспечивать безопасность проведения любых работ. В свою очередь работники обязаны соблюдать требования охраны труда.

Требования определяют, какие именно условия труда можно назвать безопасными и пригодными для работы. Они устанавливают правила, нормы, процедуры и критерии, которыми должны руководствоваться работодатели, чтобы сохранить жизнь и здоровье работников.

Охрана труда — законодательная обязанность любого работодателя. Он должен не только соблюсти необходимые условия, в которых должен трудиться его персонал, но и поддерживать их, обеспечивая соответствие регламенту специальных нормативно-правовых актов.

Если работодатель или его подчинённые, ответственные за сферу охраны труда, пренебрегают этой обязанностью, это чревато законодательными санкциями.

Работник также обязан соблюдать правила безопасности, иначе в зависимости от тяжести последствий при нарушении техники безопасности он может быть привлечён к ответственности, начиная от замечания от работодателя и заканчивая уголовным преследованием.

Ответственность за нарушение требований охраны труда прописана в статье 419 ТК РФ.

В статье 419 ТК РФ, говорится, что в зависимости от характера и степени нарушений работники организации, другие лица, виновные в нарушении трудового законодательства, могут привлекаться к следующим видам ответственности:

1. Дисциплинарная ответственность;
2. Материальная ответственность;
3. Гражданско-правовая ответственность;
4. Административная ответственность;
5. Уголовная ответственность.

Для более полного анализа правил безопасности работника и ответственности в таких ситуациях обратимся к судебной практике.

Волосовский районный суд Ленинградской области, постановление №Х-XXX/2020 от 19 ноября 2020 г. по делу №Х-XXX/2020 — уголовное.

Суд рассмотрел уголовное дело в отношении обвиняемых в совершении преступления, предусмотренного ч. 2 ст. 143 УК РФ, ФИО1 — начальника сварочного участка в ООО «МММ» и ФИО2 — заместителя начальника по производству в ООО «МММ»,

Установил:

На ФИО3 и ФИО2 возложены обязанности по соблюдению требований охраны труда, в результате их нарушения со стороны обвиняемых повлекло по неосторожности смерть человека при следующих обстоятельствах:

Согласно доп. соглашению от ДД.ММ.ГГГГ к трудовому договору №ХХ от ДД.ММ.ГГГГ, ФИО3, исполняя трудовые обязанности мастера свароч-

ного участка — лицо, ответственное за соблюдение подчинёнными правил охраны труда и техники безопасности.

В силу доп. соглашения от ДД.ММ.ГГГГ к трудовому договору №ХХ от ДД.ММ.ГГГГ, ФИО2, исполняя трудовые обязанности начальника сварочного цеха — лицо, ответственное за соблюдение подчинёнными правил охраны труда и техники безопасности.

В 9.00 ДД.ММ.ГГГГ в сварочном цехе №Х ФИО3 поручил ФИО8, работающему слесарем металлооборудования конструкций, произвести осмотр герметичности сварочных швов металлического стенового бака, при этом отмечая места протечек маркером. Затем была проведена процедура капиллярной дефектоскопии, при которой внутренние швы промазываются легковоспламеняющимся нефтепродуктами (среднедистиллятным топливом с повышенным содержанием бензиновой фракции).

Затем в нарушение п. 10 Правил аттестации персонала в области неразрушающего контроля (утв. Постановлением Госгортехнадзора России от ДД.ММ.ГГГГ №Х, п. 9 Правил по охране труда при размещении, монтаже, техническом обслуживании и ремонте технологического оборудования (утв. Приказом Министерства труда и социального развития РФ №Х от ДД.ММ.ГГГГ)) ФИО 3 осуществил допуск к производству работ персонала, не прошедшего обучение методам неразрушающего контроля сварочных соединений (швов) и безопасного ведения газоопасных работ внутри металлического бака (ёмкости), без соответствующей квалификации работников, без контроля соблюдения периодичности проведения аттестации подчинённого персонала.

Дополнительно нарушив п. 10.3 Правил по охране труда на предприятиях и в организациях машиностроения (утв. ДД.ММ.ГГГГ, п.п. 58,59 Правил по охране труда при размещении, монтаже, техническом обслуживании и ремонте технологического оборудования (утв. Приказом Министерства труда и социального развития РФ №Х от ДД.ММ.ГГГГ)), ФИО2 выдал подчинённым, не имеющим соответствующей квалификации и без оформления наряда-допуска, задание на производство работ методом неразрушающего контроля сварочных соединений (швов), регламентируемыми требованиями безопасности проведения газоопасных работ внутри металлического бака (ёмкости).

После допущенных нарушений ФИО2 и ФИО3 — лицами, ответственными за выполнение требований охраны труда, с 16.00 по 16.19 слесарь металлосборочных конструкций ФИО8 начал резать корпус бака ручной углошлифовальной электрической машиной марки «Makita GA 9030S». В результате чего возник процесс искрообразования, вызвавший воспламенение скопившихся в ёмкости металлического стендового бака паров испарившегося топлива, а затем произошёл взрыв внутри ёмкости и разрушение корпуса бака, ударной взрывной волной ФИО8 были причинены телесные повреждения, а именно в сочетании тупая травма головы, шеи, грудной клетки, живота, конечностей.

В результате чего ФИО8 был причинён тяжкий вред здоровью, от полученных травм наступила смерть ФИО8 на месте происшествия.

В связи с примирением сторон с подсудимыми, Потерпевший №1 заявил в суде ходатайство о прекращении уголовного дела, так как причинённый вред заглажен полностью, а претензий к обвиняемым он не имеет.

Государственный обвинитель, защитники и подсудимые ФИО3 и ФИО2 в связи с примирением сторон не возражали против прекращения уголовного дела.

Суд учитывает, что ФИО3 и ФИО2 впервые обвиняются в совершении преступления средней тяжести, загладили причинённый потерпевшему вред и примирились с потерпевшим.

На основании ст. 25 УПК РФ суд, а также следователь с согласия руководителя следственного органа или дознаватель с согласия прокурора вправе на основании заявления потерпевшего или его законного представителя прекратить уголовное дело в отношении лица, подозреваемого или обвиняемого в совершении преступления небольшой или средней тяжести, в случаях, предусмотренных статьёй 76 УК РФ, если это лицо примирилось с потерпевшим и загладило причинённый вред.

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

Юлия Девяткова

практикующий юрист

Отказ работника от увольнения по соглашению сторон: когда работодатель должен отменить увольнение

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

Долгое время считалось, что увольнение по соглашению сторон безопасно для работодателя, так как восстановиться на работе при увольнении по этому основанию практически невозможно. Однако сейчас суды меняют практику в пользу работников. В статье рассмотрим четыре ситуации, когда суд восстановил работника, уволенного по соглашению сторон. Если в подобных ситуациях работник просит аннулировать соглашение об увольнении, теперь безопаснее пойти ему навстречу.

СОГЛАШЕНИЕ ПОДПИСАЛИ ЗАДОЛГО ДО УВОЛЬНЕНИЯ

Закон не говорит, за какой период до увольнения можно заключить соглашение о расторжении трудового договора. Есть лишь формулировка о том, что трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон в любое время (ст. 78 ТК РФ).

Минтруд ранее высказывал мнение о том, что работник и работодатель, заключая трудовой договор на неопределенный срок, могут сразу же при подписании договора оформить и соглашение сторон о его расторжении, например, через год. По мнению ведомства, юридически значимым обстоятельством для прекращения трудового договора по соглашению сторон является достижение договоренности между работником и работодателем об основаниях и сроке расторжения трудового договора.

То есть Минтруд исходил из буквальной трактовки ст. 78 Трудового кодекса, где не сказано, за сколько времени до даты увольнения можно заключать такое соглашение. Аннулирование такого соглашения, как и в общем случае, возможно только по договоренности сторон. (Письмо Минтруда России от 10.04.2014 № 14-2/ООГ-1347).

Однако очевидно, что столь заблаговременное оформление соглашения, по сути, скрывает срочный трудовой договор, заключенный без объ-

ективных оснований, и может быть злоупотреблением правом со стороны работодателя.

В 2020 году появилась судебная практика, подтверждающая, что такое соглашение можно аннулировать по заявлению работника, то есть в одностороннем порядке. В данном кейсе работник при приеме на работу подписал соглашение об увольнении, которое планировалось почти через год. Суд установил, что работник не имел иных источников дохода и другого места работы, когда подписывал соглашение. В дальнейшем он направил работодателю заявление, в котором просил аннулировать соглашение.

РАБОТНИК ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ ПОДПИСАЛ СОГЛАШЕНИЕ ОБ УВОЛЬНЕНИИ, КОТОРОЕ ПЛАНИРОВАЛОСЬ ПОЧТИ ЧЕРЕЗ ГОД

Суд учел, что стороны подписали соглашение задолго до дня увольнения, за это время работник мог передумать. Сама себе подача им заявления об отказе от соглашения свидетельствует об отсутствии воли и согласия на расторжение трудового договора по соглашению сторон.

При таких обстоятельствах суд пришел к выводу, что у работодателя отсутствовали основания для увольнения работника по соглашению сторон. В связи с этим решение дело было направлено на новое рассмотрение (Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 09.11.2020 № 8Г-23106/2020).

РАБОТНИК ПОДПИСАЛ СОГЛАШЕНИЕ ПОД ДАВЛЕНИЕМ

Сотрудник может заявить в суде, что его вынудили подписать соглашение об увольнении. Раньше суды не признавали этот аргумент, ссылаясь на то, что соглашение о расторжении трудового договора может быть ан-

нулировано только с согласия работодателя (п. 20 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 № 2). Мотивы, по которым каждая из сторон решает выступить с инициативой о расторжении трудового договора по соглашению сторон, правового значения не имеют. Значимым обстоятельством в данном случае является наличие свободного волеизъявления для совершения подобного действия (напр., решение Мещанского районного суда г. Москвы от 6 февраля 2017 года № 2-1242/2017).

**ЗАЯВЛЕНИЕ РАБОТНИЦЫ ОБ ОТКАЗЕ
ОТ ИСПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ ОБ
УВОЛЬНЕНИИ ПОДТВЕРЖДАЕТ ОТСУТСТВИЕ
У НЕЕ ЖЕЛАНИЯ УВОЛИТЬСЯ. А ЗНАЧИТ,
УВОЛЬНЕНИЕ ПРОИСХОДИТ УЖЕ ПО
ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ**

Однако в последнее время начали появляться решения в пользу работников. Так, в одном деле сотрудница сначала подписала соглашение о прекращении трудового договора, а затем подала работодателю заявление о его аннулировании, указав, что подписала соглашение под давлением руководства. Работодатель в свою очередь направил ей ответ о том, что при подписании соглашения давления со стороны работодателя на сотрудницу не оказывалось. Трудовой договор был расторгнут, а работница обратилась в суд.

Суды первых двух инстанций отказали сотруднице в удовлетворении требований о восстановлении на работе. Но суд кассационной инстанции указал на то, что суды не установили обстоятельства, предшествующие написанию заявления. В том числе не оценили переговоры относительно возможного увольнения и причины, по которым работодатель предложил сотруднице заключить соглашение об увольнении.

Суд пришел к выводу, что заявление работницы об отказе от исполнения соглашения об увольнении подтверждает отсутствие у нее желания уво-

литься. А значит, увольнение происходит уже по инициативе работодателя. Кассационный суд направил дело на новое рассмотрение (Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 21 декабря 2020 г. по делу № 8Г-26753/2020).

Подтвердят вынужденное увольнение по соглашению сторон и ошибки, допущенные работодателем в кадровых документах. Например, в одном деле соглашение о расторжении трудового договора стороны подписали 3 сентября 2019 г., в то время как приказ об увольнении сотрудницы работодатель издал 2 сентября 2019 г., то есть за день до подписания соглашения. При таких обстоятельствах суд пришел к выводу, что на работницу оказали давление и восстановил ее на работе (Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 05.11.2020 по делу № 88-23399/2020).

ПО СОГЛАШЕНИЮ РАБОТНИКА УВОЛИЛИ «ДЕНЬ В ДЕНЬ»

Так как в законе нет конкретного порядка заключения соглашений об увольнении, нередко такое соглашение работнику предлагают подписать непосредственно в день увольнения. Долгое время это считалось нормальным.

Но сейчас суды начали признавать такие увольнения незаконными. Так, в одном деле суд пришел к выводу, что увольнение по соглашению сторон неправомерно, поскольку работник доказал, что в день увольнения работодатель принудил его подписать соглашение о расторжении трудового договора.

Работнику сообщили, что ему необходимо срочно ехать в отдел кадров и выдали готовый образец заявления, с которого он написал заявление на увольнение по соглашению сторон. При этом пригрозили, что если он не подпишет заявление на увольнение по соглашению сторон, то будет уво-

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ЯНВАРЬ 2022

СПОРЫ ПО ИЗЪЯТИЮ

Наталья Тихонова

...НАРУШЕНИЕ НЕ УСТРАНИЛ, ПРОДОЛЖАЛ ИСПОЛЬЗОВАТЬ УЧАСТОК ПО АВТОСТОЯНКУ. На основании этого был привлечен к ответственности...

...у У. изъят земельный участок в связи с его использованием с нарушением законодательства...

...НЕИСПОЛНЕНИЕ СОБСТВЕННИКОМ РЕШЕНИЯ О СНОСЕ ДАЕТ ПРАВО НА ПОДАЧУ ИСКА ОБ ИЗЪЯТИИ УЧАСТКА...

...НЕ ИГНОРИРОВАТЬ ПРЕДПИСАНИЯ, А ИСПОЛНЯТЬ ИЛИ ОБЖАЛОВАТЬ ИХ В СЛУЧАЕ НЕСОГЛАСИЯ, ПОСКОЛЬКУ ПОВТОРНОЕ ПРИВЛЕЧЕНИЕ ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ МОЖЕТ ИМЕТЬ ПЕЧАЛЬНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ...



Анастасия Кирина

Ошибка программиста и ИТ... Как проходят споры

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

Компьютерное программирование — одна из сфер деятельности человека. И, как любая подобная сфера, она не застрахована от ошибок.

В программировании существует классификация категорий ошибок программирования. Основными общими категориями таких ошибок специалисты называют в первую очередь логические и синтаксические.

Логическая ошибка сложна для выявления, поскольку, как правило, не мешает запуску программы и часто не препятствует ее работе, может привести к неожиданным результатам работы программы.

По своим последствиям с логическими ошибками сходны семантические ошибки — они могут вызвать такие же последствия.

Синтаксическая ошибка — это ошибка в синтаксисе конкретного языка программирования. Такие ошибки вполне успешно выявляются и исправляются при использовании синтаксических анализаторов и обычно уже отсутствуют в конечном продукте.

Для выявления, локализации и исправления подобных ошибок применяется тестирование и отладка программного продукта.

Также в IT-сфере повсеместно применяется институт стажировки специалистов, что позволяет минимизировать вероятность возникновения ошибок в работе.

Тем не менее, к большому сожалению, не все программные ошибки исправляются на указанных этапах.

В результате невыявленной и неисправленной ошибки в коде программы для аппарата лучевой терапии Therac-25 с июня 1985 года по январь 1987 года было допущено как минимум шесть передозировок радиации у пациентов, от которых умерли минимум двое.

В 1991 году в Испании на аппарате Sagitar-35 в течение 10 дней подверглись передозировке не менее 25 пациентов, из которых как минимум трое умерли.

Предполагалось, что причиной была также невыявленная своевременно ошибка программного обеспечения, однако в открытых источниках есть сообщение о том, что указанный аппарат не имел никакого компьютерного управления.

Одной из самых дорогих ошибок в коде программы является ошибка, в результате которой в 1996 году ракета-носитель «Ариан-5» взорвалась на 40-й секунде полёта. Финансовые потери от этой аварии оценивают в 360–500 миллионов долларов.

ПРОГРАММИСТЫ НЕ ОТНОСЯТСЯ К ЛИЦАМ, С КОТОРЫМИ МОЖНО ЗАКЛЮЧИТЬ ДОГОВОР О ПОЛНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

29 декабря 2021 года в новостных лентах появилось сообщение о проблемах с «умной» колонкой Alexa, которая предложила десятилетнему ребенку наполовину вставить в розетку вилку от какого-нибудь электроприбора и приложить монетку к оголенной части вилки.

Amazon сделал по этому поводу заявление и заверил пользователей в том, что разработчики Alexa уже принимают необходимые меры для исправления ошибки алгоритмов ИИ.

Многие IT-компании разрабатывают программное обеспечение по заказу юридических лиц и индивидуальных предпринимателей под конкретные нужды в любых сферах хозяйственной и финансовой деятельности.

В таких случаях между контрагентами заключается два договора: договор подряда и лицензионных договоров или договор уступки исключительного права.

Такие же договоры заключаются между сторонами в случае, если разработчиком является не IT-компания, а физическое лицо (индивидуальный предприниматель, самозанятый).

Договор подряда устанавливает обязанность исполнителя разработать программное обеспечение с **конкретным функционалом и четко прописанными требованиями к качеству продукта**.

Иногда стороны заключают не договор подряда, а договор возмездного оказания услуг.

Любая ошибка программиста, которая содержится в результате работы, переданной заказчику разработчиком программного обеспечения, с юридической точки зрения в рассматриваемом случае будет представлять из себя случай ненадлежащего исполнения обязательств разработчика по договору.

Это в полной мере относится и к ситуации, если разработчик не юридическое лицо, а физическое.

Довольно часто такие споры заканчиваются судебными разбирательствами.

Рядовой потребитель, приобретающий программное обеспечение, пользуется им на основании лицензионного соглашения.

В этом случае, если не удалось разрешить проблему в досудебном порядке, права потребителя в суде защищает Закон «О защите прав потребителя». Спор при этом будет также касаться качества используемого продукта.

Примеров судебных решений по ненадлежащему исполнению сторонами договоров подряда на создание программ или договоров возмездного оказания услуг, касающихся **качества программного продукта**, в практике довольно много.

Особой сложности при рассмотрении такие дела, как правило, не представляют — спор разрешается в соответствии положениями Гражданского кодекса РФ о подряде или возмездном оказании услуг и условиями заключенных договоров.

Часто по такого рода делам назначается экспертиза, поскольку требуются специальные познания в области программирования.

Решением Арбитражного суда Оренбургской области от 2 ноября 2020 г. по делу № А47-17870/2019, которым был удовлетворен иск разработчика автоматизированной системы о взыскании с заказчика задолженности по договору № Б на внедрение автоматизированной системы от 29.03.2018 (разработка и программирование систем 1С).

НЕПОЛУЧЕННЫЕ ДОХОДЫ (УПУЩЕННАЯ ВЫГОДА) ВЗЫСКАНИЮ С РАБОТНИКА НЕ ПОДЛЕЖАТ

Ответчик возражал против удовлетворения исковых требований на том основании, что, по его мнению, работы истцом **были выполнены ненадлежащим образом, что сказалось на работоспособности автоматизированной системы (речь шла, в том числе, и о возможном наличии ошибок, сбоях при работе программы)** и просил суд назначить проведение экспертизы.

Суд в удовлетворении ходатайства о проведении экспертизы отказал на том основании, что вопрос о надлежащем выполнении разработчиком своих обязанностей по договору не является предметом рассмотрения по делу (встречных требований заявлено не было, акты заказчиком были подписаны) и полностью удовлетворил иск разработчика программы.

Решением Арбитражного суда Саратовской области от 29 апреля 2021 года по делу № А 57–4773/2020 отказано в удовлетворении иска ООО

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



Элина Шакирова

Разрешение споров, связанных с защитой исключительных прав в творческой среде

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

Нарушения прав на интеллектуальную собственность часто встречаются в творческой среде России и мира.

Музыканты, артисты, актеры, спортсмены судятся со своими компаниями, продюсерами в попытках вернуть, как им кажется, собственные права и деньги. Порой иски приходят и со стороны компаний.

Избежать репутационные риски, соблюсти авторские права при заказе и производстве рекламных роликов, дизайн-макетов, сценариев, программ поможет следующий разбор судебных разбирательств.

Компания заказала создание визуальной рекламы — видеоролика или дизайн-макета. Можно ли считать, что правовые риски отсутствуют, если производитель рекламы передает заказчику исключительное право на соответствующий результат? Увы, для полного соблюдения авторских прав этого недостаточно. Необходимо отдельно проверить отсутствие рисков нарушения личных неимущественных прав автора дизайн-макета, автора фотографии (если в состав дизайн-макета включено фото), а если речь идет о рекламном ролике — автора сценария, режиссера, артиста и т. д. В рамках рекламной деятельности компании юристам иногда приходится заниматься оформлением авторских прав на рекламные ролики, дизайн-макеты рекламных материалов, фотографии, которые используются в рекламе, и т. д. Тем, кто сталкивается с этой тематикой впервые, может показаться, что достаточно оформить договор о передаче либо исключительного права в полном объеме на соответствующий результат интеллектуальной деятельности, либо права его использования. На самом деле есть еще один аспект, который очень важно не упустить. А именно: личные неимущественные права автора и исполнителя, которые, в отличие от имущественного исключительного права, неотчуждаемы и непередаваемы. Если не уделить личным неимущественным правам авторов и испол-

нителеей должного внимания, компания может столкнуться с неожиданными проблемами в области авторского права.

Самые распространенные нарушения личных неимущественных прав авторов произведений компаниями — когда компания без разрешения автора размещает на своем сайте или использует в своих рекламных материалах объект авторского права (см. Определение Московского городского суда от 04.10.2018 N 2и-2236/2018).

**ЕСЛИ ИСПОЛЬЗОВАННОЕ ПРОИЗВЕДЕНИЕ
БЫЛО ПОЛУЧЕНО ИЗ ОТКРЫТЫХ
ИСТОЧНИКОВ, В КОТОРЫХ НА НЕМ
ОТСУТСТВОВАЛА ИНФОРМАЦИЯ ОБ
АВТОРСКОМ ПРАВЕ, ТО ПОСЛЕДУЮЩЕЕ
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭТОГО ПРОИЗВЕДЕНИЯ
БЕЗ УКАЗАНИЯ АВТОРА НЕ ЯВЛЯЕТСЯ
ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ ВЗЫСКАНИЯ
КОМПЕНСАЦИИ В ПОРЯДКЕ
СТАТЬИ 1330 ГК РФ**

Суды в подобных случаях констатируют факт нарушения права автора на имя и права на неприкосновенность произведения.

В случае, если использованное произведение было получено из открытых источников, в которых на нем отсутствовала информация об авторском праве, то последующее использование этого произведения без указания автора не является основанием для взыскания компенсации в порядке статьи 1330 ГК РФ (см. Постановления Суда по интеллектуальным правам от 24.09.2020 N C01-970/2020 по делу N A68-8301/2019; от 28.02.2020 N C01-73/2020 по делу N A68-6218/2019).

Помимо гражданско-правовой ответственности, нарушение личных неимущественных прав автора может повлечь за собой административную ответственность компании в виде штрафа. Под санкцию, согласно части 1 статьи 7.12 Кодекса об административных нарушениях, попадает любое нарушение авторских и смежных прав в целях извлечения дохода (см. Постановления Суда по интеллектуальным правам от 25.08.2017 N С01-605/2017 по делу N А43-31161/2016; от 25.09.2018 N С01-747/2018 по делу N А28-4981/2017). Несмотря на то, что вероятность больших финансовых потерь компании в случае привлечения как к гражданско-правовой, так и к

**ЦИТИРОВАНИЕ — ЭТО ВОЗМОЖНОСТЬ
ВОСПРОИЗВЕСТИ ОБЪЕКТ АВТОРСКОГО
ПРАВА В ОПРЕДЕЛЕННЫХ ЦЕЛЯХ
БЕЗ СОГЛАСИЯ АВТОРА И БЕЗ
ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ, НО С ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ
УКАЗАНИЕМ АВТОРА И ИСТОЧНИКА
ЗАИМСТВОВАНИЯ**

административной ответственности за нарушение личных неимущественных прав автора не слишком велика, любое судебное разбирательство само по себе может означать для серьезной известной компании репутационные риски.

В праве интеллектуальной собственности существует такое понятие как цитирование. Это возможность воспроизвести объект авторского права в определенных целях без согласия автора и без вознаграждения, но с обязательным указанием автора и источника заимствования. Правовые основы цитирования регулируются статьей 1274 ГК РФ (см. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.04.2019 N 10 «О применении части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации»). Существует мнение, что указанная норма применяется не только к текстам, но и к

фотографиям. Если фотография включается в другое произведение (например, в текст), она становится его неотъемлемой частью. Такое включение в другое произведение суды иногда признают цитированием (см. Постановления Суда по интеллектуальным правам от 13.12.2021 N C01-1401/2020 по делу N A56-88149/2019; от 12.11.2021 N C01-1915/2021 по делу N A40-17054/2021).

При создании рекламного видеоролика компании-заказчику важно помнить о том, что кроме исключительного права на ролик в целом как на аудиовизуальное произведение, которое заказчик приобретает у лица, ор-

**ЕСЛИ ФОТОГРАФИЯ ВКЛЮЧАЕТСЯ В ДРУГОЕ
ПРОИЗВЕДЕНИЕ (НАПРИМЕР, В ТЕКСТ),
ОНА СТАНОВИТСЯ ЕГО НЕОТЪЕМЛЕМОЙ
ЧАСТЬЮ. ТАКОЕ ВКЛЮЧЕНИЕ В ДРУГОЕ
ПРОИЗВЕДЕНИЕ СУДЫ ИНОГДА ПРИЗНАЮТ
ЦИТИРОВАНИЕМ**

ганизовавшего создание ролика (как правило, это специализированная продюсерская компания), есть еще права авторов отдельных результатов интеллектуальной деятельности, входящих в состав рекламного видеоролика (сценарий, режиссура, музыкальное произведение, художественные декорации и т. д.). За этими авторами сохраняются право авторства и другие личные неимущественные права (п. 3 ст. 1240 ГК РФ). Обычно обладатель исключительного права на сложное произведение в целом (продюсерская компания), передавая исключительное право в полном объеме или права использования на условиях лицензионного договора заказчику ролика, гарантирует в договоре, что права третьих лиц не нарушены. Тем не менее, заказчику во избежание рисков нарушения личных неимущественных прав авторов лучше самостоятельно проконтролировать, что продюсерский центр действительно получил от авторов составных частей

сложного произведения письменное согласие на анонимное использование их произведений, а также на возможность внесения в них изменений.

Компании-заказчику рекламного ролика важно помнить о правах исполнителя. Исполнитель — это гражданин, творческим трудом которого создано исполнение (ст. 1313 ГК РФ). То есть это актер, певец, музыкант, танцор или другое лицо, которое играет роль, читает, декламирует, поет, играет на музыкальном инструменте или иным образом участвует в исполнении произведения литературы, искусства или народного творчества. При заключении с исполнителем договора о создании аудиовизуального произведения согласие исполнителя на использование его исполнения в составе аудиовизуального произведения предполагается (п. 4 ст. 1317 ГК РФ). Но если компания, приобретающая права на ролик, не исключает возможности в дальнейшем использовать отдельно только звуковую дорожку ролика или только изображение героя ролика (например, делать постеры или иные виды визуальной рекламы с изображением актера в том образе, в котором он снимался), то согласие актера на эти виды использования нужно особо оговаривать в соглашении с ним (см. Постановление Суда по интеллектуальным правам от 25.11.2014 N C01-1021/2014 по делу N A40-153029/2013).

Однако указанные выше нормы касаются лишь исключительного права на исполнение (то есть фактически на выпуск ролика в эфир), тогда как у исполнителя, как и у автора произведения, есть еще и личные неимущественные права (см. Протокол N 22 заседания Научно-консультативного совета при Суда по интеллектуальным правам от 16.07.2020; Обзор практики Суда по интеллектуальным правам по вопросам, связанным с применением пунктов 2, 4, 5, 8 и 9 статьи 1483 Гражданского кодекса Российской Федерации (утв. постановлением Президиума Суда по интеллектуальным правам от 20.02.2020 N СП-21/4); Постановление Суда по интеллектуальным правам от 29.05.2020 N C01-3/2020 по делу N A40-76743/2019).

Во-первых, это право признаваться автором исполнения (подп. 2 п. 1 ст. 1315 ГК РФ).

Во-вторых, право на указание своего имени или псевдонима на экземплярах фонограммы и в иных случаях использования исполнения, кроме случаев, когда характер использования произведения исключает возмож-

ность указания имени исполнителя или наименования коллектива исполнителей (подп. 3 п. 1 ст. 1315 ГК РФ).

В-третьих, право на неприкосновенность исполнения — право на защиту исполнения от всякого искажения, то есть от внесения в запись, в сообщение в эфир или по кабелю изменений, которые приводят к извращению смысла или нарушению целостности восприятия исполнения (подп. 4 п. 1 ст. 1315 ГК РФ).

Авторским правом охраняется также неоконченное произведение. Также само по себе отсутствие новизны, уникальности и (или) оригинальности результата интеллектуальной деятельности не может свидетельствовать,

**НЕОТРАБОТАННЫЙ АВАНС, РАНЕЕ
ПОЛУЧЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЕМ ЗА
ИСПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ, КОТОРЫЕ
НЕ БЫЛИ В ИТОГЕ ИСПОЛНЕННЫ, МОЖЕТ
БЫТЬ ПРИЗНАН НЕОСНОВАТЕЛЬНЫМ
ОБОГАЩЕНИЕМ**

что он создан не творческим трудом. Поэтому ссылки ответчиков на то, что конкретные произведения не являются продуктом творческого труда, как правило, суды во внимание не принимают (см. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.04.2019 N 10 «О применении части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации»; Постановление Суда по интеллектуальным правам от 13.02.2020 N С01-1540/2019 по делу N А43-380/2019; Постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 30.09.2019 N 01АП-7324/2019 по делу N А43-380/2019).

Определенно возникает интерес к судебной стороне российской киноиндустрии в целом: какие проблемы ее участникам приходится решать в судебном порядке? Насколько успешны истцы в своих требованиях? Какие

факторы упускают они из виду и вследствие чего терпят неудачу? Проблемы и конфликты в этой индустрии, доходящие до суда, — самые разнообразные.

Продюсер ООО «ААА» (истец) и ООО «БББ» (ответчик) заключили договор об инвестировании на финансирование производства художественного фильма. Продюсер обязался осуществить изготовление фильма, а ООО «БББ» — финансирование такого изготовления в полном объеме в размере несколько млн рублей. Денежные средства на расчетный счет ООО «ААА» переведены не были, поэтому обществом был подан иск о взыскании процентов за ненадлежащее исполнение обязательств по договору инвестирования (см. дело № А40-83445/18-105-407).

Суд, рассматривая дело, пришел к выводу, что оснований для удовлетворения исковых требований не имеется.

Исходя из анализа данного дела, следует, что если по инвестиционному договору на создание результатов интеллектуальной деятельности (РИД) сторона (инвестор) обязуется внести денежные средства, то такой договор следует квалифицировать как договор займа; и поскольку договор займа — реальная сделка, то, если денежные средства по такому договору не передавались, он не считается заключенным, и ответчик не может быть ответственным за неисполнение обязательств по нему (в частности, по внесению денежных средств).

Иск по делу А40-107142/2019-134-800 возник в результате следующей ситуации. Между заказчиком ООО (истец) и автором ИП (ответчик) был заключен договор авторского заказа, по которому ответчик обязался создать по заказу истца сценарные материалы многосерийного телевизионного художественного фильма, включающие в себя сценарий 1-й серии, сценарий 2-й серии и посерийный (12 серий) сценарный план, осуществить отчуждение истцу исключительное право на них в полном объеме. Истцом был перечислен ответчику аванс, что было подтверждено платежным поручением.

Ответчик не исполнил обязательства по созданию обусловленных договором сценарных материалов, а именно: (1) не создал и не предоставил истцу окончательный вариант сценария 1-й серии фильма с внесенными

в него поправками (изменениями, исправлениями, дополнениями) истца; (2) не создал и не предоставил истцу сценарий 2-й серии фильма; (3) не создал и не предоставил истцу посерийный (12 серий) сценарный план фильма.

Ввиду ненадлежащего исполнения ответчиком условий договора, истцом было направлено ответчику (в том числе, по электронной почте) предложение о расторжении договора по соглашению сторон с приложением двух экземпляров подписанного им соответствующего соглашения, в нем содержалось условие об обязанности ответчика возратить ранее оплаченный по договору аванс. В установленный законом срок и позднее ответчик не предоставил истцу подписанный со своей стороны экземпляр подготовленного истцом соглашения о расторжении договора, денежные средства не возвратил. Поэтому истцом был подан иск о расторжении указанного договора и взыскании неотработанного аванса.

Суд, установив, что истцом представлены надлежащие доказательства в обоснование требований в части взыскания аванса, которые ответчиком не оспорены, постановил, что ответчик без законных оснований удерживает денежные средства истца, в связи с чем денежные средства в полном размере аванса являются неосновательным обогащением ответчика, которое, согласно ст. 1102 Гражданского кодекса, подлежит возврату истцу.

Таким образом, имеет смысл выплачивать исполнителю аванс не в полном объеме, а лишь за часть работ; при доказывании осуществления платежей в пользу ответчика истец должен предоставить в суд соответствующие платежные поручения о таких выплатах; неотработанный аванс, ранее полученный исполнителем за исполнение обязательств, которые не были в итоге исполнены, может быть признан неосновательным обогащением.

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

Компромисс — плохой вариант при подборе кассиров

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



Дмитрий Жирнов

CEO Кадровое агентство «Бридж ту ЭйчАр»
www.bridge2hr.ru



Повторятся ли кражи денег банковскими сотрудниками после ареста кассира из Ачинска?

— Периодически, и в наших СМИ, и в зарубежных, появляется информация, что материально-ответственное должностное лицо похищает большую сумму денег у работодателя. Совсем недавний случай — банковский кассир из Ачинска украла из банка 23 миллиона рублей и скрылась. В подавляющем числе случаев преступление раскрывается очень быстро, это говорит о том, что кража продумана и подготовлена слабо, или из-за импульсивности этого поступка, или из-за отсутствия соответствующих опыта и навыков.

Над тем, как не допустить подобных инцидентов, бьются не только сотрудники службы безопасности банков, но и сотрудники кадровой службы. Полиграф помогает выявить при приеме на работу кандидатов с криминальным прошлым или наклонностями, психологическое тестирование может выявить переживания работника из-за социального неравенства в виду маленькой зарплаты.

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ЯНВАРЬ 2022

СТРАХОВАНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ НОТАРИУСОВ

МАКСИМ СКОСАРЕВ

...МЫ УЖЕ ИМЕЕМ МИНИМАЛЬНУЮ СТРАХОВКУ В РАЗМЕРЕ РЕАЛЬНО ПОНЕСЕННОГО УЩЕРБА ПРИ УСЛОВИИ ЕГО НЕПРЕВЫШЕНИЯ СТРАХОВОЙ СУММЫ...

...Предметом доказывания по данной категории дел должно являться установление противоправного поведения нотариуса...

...Обязанность доказать надлежащее исполнение своих обязанностей возлагается на нотариуса...

... Доверенность является не только удобным инструментом для облегчения исполнения сделки, но и может оказаться оружием против вас...

Горняки рассказали о заклеенных датчиках метана на шахте в Кузбассе

ИСТОЧНИК: [HTTPS://ZEN.YANDEX.RU/VIDEO/
WATCH/61A232EF2C0A721600D3F35C](https://zen.yandex.ru/video/watch/61a232ef2c0a721600d3f35c)

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



KOBLEV PARTNERS™
ATTORNEYS AT LAW



Анастасия Шеляшкова

Адвокат практики экологического права
адвокатского бюро «Коблев И Партнеры» Сайт
<http://www.koblev.ru>



Как избежать такого?

— Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.11.2018 N 41[1] в п. 5 содержит разъяснение о том, что для квалификации деяния по ст. 217 УК РФ необходимо установить: относится ли определенное производство к опасным производственным объектам. В приложении №2 к Федеральному закону от 21.07.1997 N 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» закреплено, что шахты угольной промышленности, где могут произойти взрывы газа и (или) пыли, внезапные выбросы породы, газа и (или) пыли относятся к I классу опасности производственных объектов. Следовательно, формально в действиях руководителей шахты, действительно, усматриваются признаки состава преступления, предусмотренного ч. 3 ст. 217 УК РФ, а именно: нарушение требований промышленной безопасности опасных производственных объектов, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц.

Несмотря на то, что диспозиция указанной нормы содержит прямое указание на неосторожный характер совершенного преступления, наступившие последствия представляют собой повышенную общественную опасность, что также подчеркивает санкция ч. 3 ст. 217 УК РФ — лишение свободы на срок до семи лет.

Форма вины в данном случае определяется в зависимости от отношения обвиняемого к наступившим последствиям.

Дело в том, что **само по себе нарушение промышленной безопасности на опасных производственных объектах не является уголовно наказуемым деянием, даже если осуществляется умышленно, например, с целью извлечь максимальную прибыль, сэкономив на создании безопасных условий труда. Уголовный закон «включается» только в том случае, когда следствием таких нарушений становятся указанные в ст. 217 УК РФ последствия.**

Чтобы избежать аварийных ситуаций на опасных производственных объектах, в первую очередь необходимо обеспечить безопасные условия труда путем проведения инструктажей по технике безопасности, обучения и аттестации сотрудников предприятия. Существуют специализированные ведомственные акты, например Приказ Ростехнадзора от 08.12.2020 N 506[2], в котором содержится обязательная инструкция для руководителей и работников организаций, занимающихся эксплуатацией опасных производственных объектов угольной промышленности. В частности, **приказом по шахте должны быть назначены не менее двух администраторов системы аэрогазового контроля, на которых возлагается персональная ответственность за функционирование системы контроля. Именно на назначенных сотрудников возлагаются обязанности по ежесуточному осмотру и проверке исправности технических средств, входящих в систему, по ежемесячной проверке точности показаний датчиков, замене вышедшего из строя оборудования.**

Таким образом, именно внутренний регламент организации в части строго определённого разграничения должностных полномочий и установления персональной ответственности, локальные нормативные акты и уровень контроля за их исполнением способствуют своевременному об-

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

Профессия адвоката становится опасной

ИСТОЧНИК: https://echo-msk.ru/turbopages.org/echo.msk.ru/s/blog/lev_ponomarev/2945110-echo/?sign=651cad2e192240407860ce855256d93f56082ced5a956b916f72730038f9fbc3:1638432596&trbsrc=zen&publisher_logo_url=https%3A//avatars.mds.yandex.net/get-turbo/937574/2a000001609d0a5b6b4417869396ae3d29b8/orig&promo=navbar&utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com%2F%3Ffromzen%3Dsearchapp&turbo_uid=ACwc8gb6AZRvXoJ9ARDkX1QJKHEJNXAQ_-AU1PCeBJ-ZDioJLDwCoeKLBRO-4bJyZ9hWPP_o5SFWbLOFuOsgBJEz7GQCFBIExiZ5nowUA%2C%2C&turbo_ic=AAaxNBGAkJ8sqHfgzHTJz9Nzc_GfHYG8vWD7YJmV9JU5bOLHPOWzDNOcbEil3_suDjKEK9FJzliANRUboD2BG19cBYoQXcLGHKUIINtc-Xw%2C%2C

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



Максимилиан Гришин

Юрист юридической фирмы «Ильяшев и Партнеры»



Как компании доказать в суде, что юридическая фирма реально помогала им вести правовые вопросы в компании, а не фиктивно?

— Подавляющее большинство определений судов, связанных с возмещением расходов на представителей, связано с возмещением этих расходов после судебных разбирательств.

Суд, хоть и разрешает споры по своему внутреннему убеждению, не уполномочен произвольно снижать размер таких компенсаций — если работа представителя подтверждается договором, квитанциями или актами, а сложность дела и количество судебных заседаний, в целом, оправдывают размер понесенных расходов, то оснований для снижения просто нет. Об этом уже дважды писал Верховный суд — в марте 2021 года и в 2004 году.

Общий вектор судебной практики направлен на снижение расходов и здесь такой тренд можно оправдать нежеланием последующей отмены определения о взыскании расходов на представителя судами вы-

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



СОЛНЦЕВ и ПАРТНЁРЫ
Юридическая фирма

Даниил Мурзин

юрист «Солнцев и партнеры»



Как компании доказать в суде, что юридическая фирма реально помогала им вести правовые вопросы в компании, а не фиктивно?

— И так, как всем известно, доверители бываю разные и даже самый добродушный с первого взгляда клиент, может начать утверждать, что юридические услуги ему оказаны не были и соответственно, платить он не будет. Сейчас разберемся в том, как же доказать, что юридическая помощь была оказана.

Вся проблема заключается в том, что в Гражданском кодексе не говорится какой документ подтверждает данный факт. На практике им является акт оказания услуг, который, к слову, не является обязательным. Но все же наличие акта полностью решает данную проблему. Но в акте обязательно должны содержаться следующие требования:

1. Название акта
2. Дата составления

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ЯНВАРЬ 2022

МОШЕННИКИ СОВЕРШЕНСТВУЮТСЯ

Павел Хлебников

...Мошенники стали использовать иную схему, воздействуя на своих жертв так, чтобы они не только переводили им средства с банковских карт и брали кредиты, но и закладывали или продавали свое жилье...

...90% банковского мошенничества — телефонное, а девять из десяти звонков происходят с подменой номера...

...С точки зрения уголовного права, в отношении телефонного мошенника состав преступления крайне сложно доказуем...

... Единственный способ защитить свои права — это гражданско-правовой способ. Он тоже не всегда эффективен...

В ситуации с водителем троллейбуса в Екатеринбурге виноват работодатель

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

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



Дмитрий Жирнов

CEO Кадровое агентство «Бридж ту ЭйчАр»
www.bridge2hr.ru

Достаточно резонансной стала ситуация, когда водитель троллейбуса в Екатеринбурге прекратила работу в связи с окончанием рабочей смены и отказалась продолжить маршрут. Ситуацию усугубило отсутствие сменщика, который не пришел на пересменку вовремя. Для Европы такая реакция водителя на подобную ситуацию является нормальной. Потому что, во-первых, с точки зрения безопасности дорожного движения переработка за рулём недопустима, во-вторых, с точки зрения охраны труда, существует режим труда и отдыха, который обязаны соблюдать и работодатель, и работник, тем более водитель пассажирского транспорта. У нас существуют такие же нормативные акты, и казалось бы дискутировать тут не о чем, но в Российских реалиях данная ситуация показала, что в нашем обществе существуют два диаметрально противоположных мнения на случай в Екатеринбурге.

Одна часть осуждает водителя, вторая часть её поддерживает.

Первые оперируют тем, что водитель создала неудобства непричастным к ситуации пассажирам, которые заплатили за свой проезд. Приводят в пример оперирующего хирурга, у которого закончилась смена, но он продолжает операцию. Взывают к трудовому героизму и самопожертвованию,

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



Сергей Парфенов

ООО «Рабочая БИРЖА ТРУДА»,
www.rrbt.ru



А почему сейлзы не бросают так переговоры?

— Потому что руководитель показывает веру в сейлзов, не обесценивает, поддерживает. По-настоящему делегирует все функции по заключению сделки, не выставляет идиотами и тунеядцами, выступает, как старший наставник и помощник. В случае ошибок объясняет, как лучше, а не кто дурак.



Почему главбухи перерабатывают, но сдают отчёты?

— Потому что «позади Москва», «если не ты, то кто?» — руководитель показывает незаменимость главбуха в данном конкретном вопросе, главбух отвечает преданным упорством.



Когда и почему сотрудник может незаметно саботировать цели работы в компании, и как этого не допустить?

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

Мишустин уволил замминистра спорта за грубое нарушение обязанностей

ИСТОЧНИК: [HTTPS://WWW.RBC.RU/POLITICS/18/11/2021/619652F39A7947C41EA3E173?UTM_REFERRER=HTTPS%3A%2F%2FZEN.YANDEX.COM%2F%3FFROMZEN%3DSEARCHAPP](https://www.rbc.ru/politics/18/11/2021/619652f39a7947c41ea3e173?utm_referrer=https%3a%2f%2fzen.yandex.com%2f%3ffromzen%3dsearchapp)

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

**GRAD** LEGAL & FINANCIAL
ADVISORY SERVICES**Александр Базыкин**

адвокат МКА «ГРАД»

**Сможет ли восстановиться, если прогул был, но причина важная?**

— Увольнение государственного гражданского служащего производится в соответствии с требованиями, установленными Федеральным законом от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе». Аналогичные положения по увольнению за прогул содержатся и в Трудовом Кодексе РФ. При такого рода увольнениях очень важно соблюсти все формальности (запросить объяснения, дать им правовую оценку и т.д.

В настоящее время суды стали более лояльно относиться к работодателям, так в одном из процессов работник, осознав, что объяснения, которые были им даны при привлечении к дисциплинарной ответственности не являются уважительной причиной, попытался дать новые непосредственно в ходе судебного разбирательства, на что получил однозначный ответ о том, что давать объяснения надо работодателю и своевременно, поскольку работодатель, при применении дисциплинарного взыскания, исходит из тех

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



 Князев и партнёры
Московская Коллегия Адвокатов

Андрей Князев

Адвокат, Председатель Московской коллегии адвокатов «Князев и партнеры»



Сможет ли восстановиться, если прогул был, но причина важная?

— В данном вопросе мы должны иметь ввиду, что отсутствие уважительных причин, по которым сотрудник не пришел на работу, является основополагающим признаком, характеризующим прогул. Вместе с тем законодательство не содержит перечня указанных причин, поэтому главным ориентиром в этом вопросе остается судебная практика, в соответствии с которым уважительной причиной может быть авария (коммунальная, ДТП), болезнь (травма, медосмотр) и т.п. Ответом на заданный вопрос будет однозначно да, в соответствии с действующим законодательством его могут восстановить, если установят, что причина отсутствия уважительная.

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

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



KOBLEV PARTNERS™
ATTORNEYS AT LAW



Тимур Коблев

советник адвокатского бюро «Коблев и партнеры»



Сможет ли восстановиться, если прогул был, но причина важная?

— К героине статьи представителем нанимателя было применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения с гражданской службы по основаниям, установленным подпунктом «а» пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», т.е. за прогул — отсутствия на служебном месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение служебного дня.

Представитель нанимателя обязан соблюсти установленный законом порядок применения дисциплинарного взыскания, в частности до применения дисциплинарного взыскания представитель нанимателя должен затребовать от гражданского служащего объяснение в письменной форме.

В своем объяснении государственный служащий может указать обстоятельства, при которых был совершен дисциплинарный проступок, например указать на уважительные причины совершения проступка.

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



KOBLEV PARTNERS™
ATTORNEYS AT LAW



Егор Панин

адвокатское бюро «Коблев и партнеры»



Сможет ли восстановиться, если прогул был, но причина важная?

— 17 ноября 2021 года председатель правительства Михаил Мишустин освободил от должности заместителя министра спорта Ксению Машкову в связи с однократным грубым нарушением должностных обязанностей, предусмотренным подпунктом «а» пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Прежде всего хотелось бы отметить, что решение работодателя об установлении факта отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин и, как следствие, увольнение его за прогул может быть проверено в судебном порядке.¹

Далее необходимо определить, а существует ли понятие «уважительная причина прогула»? Ответ на данный вопрос можно найти в самой формулировке, по которой была уволена Ксения, а именно: прогул (отсутствия на служебном месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение служебного дня).

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

«Коммерсантъ» узнал детали иска к основателю «Рольфа» почти на 13 млрд

Источник: [HTTPS://ZEN.ME/1ZUPCA](https://zen.me/1zupca)

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

**Роман Грищенко**

Генеральный директор ООО «ЛЕГАЛ-ПЛЮС»



Как доказать, что Петров именно работал на «Рольф», будучи депутатом? Сколько граммов работы весит точно как работа, а не помощь сыну или консалтинг?

— Трактовка того, работал или нет Петров во время депутатства где-либо помимо Госдумы, зависит от скрытых от нас пока доказательств, собранных ФСБ.

Делал ли он распорядительные действия по управлению сотрудниками, активами, оказанию услуг (в том числе консалтинга), должно подтверждаться какими-то письменными документами, свидетелями, аудио и видеосъёмками. Есть ли они? Пока не знаем.

Сам факт того, что он выступил поручителем по кредиту для какого-либо юридического или физического лица, ни о чем не говорит.

Если один рабочий на заводе просит другого рабочего выступить поручителем по кредиту на покупку холодильника, становятся ли они от этого бизнесменами? Нет.

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



ДУБИНИН & ПАРТНЕРЫ
Юридический консалтинг

Олег Дубинин

Управляющий партнер консалтинговой компании
«Дубинин & партнеры»



Как доказать, что Петров именно работал на «Рольф», будучи депутатом? Сколько граммов работы весит точно как работа, а не помощь сыну или консалтинг?

— Тема привлечения к уголовной ответственности депутата Сергея Петрова сейчас действительно очень много обсуждается, рождая много слухов и сплетен. В связи с этим у представителей юридического сообщества возникло много вопросов о том, как органы следствия смогут доказать, что господин Петров, будучи депутатом и избавившись от своих бизнес-активов, продолжал заниматься бизнесом в пользу своих бывших компаний.

Существует Закон, согласно которому чиновник (лицо, занимающее государственную должность, а господин Петров являлся таковым) не имеет права заниматься предпринимательской деятельностью, являться учредителем компаний и предприятий и получать иной доход, не связанный с образовательной деятельностью. (Читать лекции за деньги депутаты имеют право). То есть, согласно норме закона, для доказывания в действиях депутата Петрова состава преступления следствию необходимо предъявить в суд список организаций, в которых он зарегистрирован как учредитель или исполнительный орган, а

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



N&P

Олег Никитин

Управляющий партнер ЮК Никитин и партнеры,
nikitin-partners.ru

**Как доказать, что Петров именно работал на «Рольф», будучи депутатом? Сколько граммов работы весит точно как работа, а не помощь сыну или консалтинг?**

— Что касается ч. 3 ст. 193.1 УК РФ, то необходимо доказать, что при продаже не сменился собственник, поскольку, как утверждает прокуратура, Петров и был собственником как компании-продавца, так и компании-покупателя, в данном случае необходима информация от кипрского регистратора.

Что касается фактического управления организацией и одновременного исполнения обязанностей депутата, то, согласно информации в СМИ, правоохранительным органам от ФСБ были предоставлены сведения о проведении Петровым совещаний, в том числе, где обсуждался вывод активов за рубеж, таким образом рассмотрение дела будет зависеть от оперативной информации.

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

Бизнесмен из ХМАО отправится под суд из-за ухода от налогов

ИСТОЧНИК: [HTTPS://URA-NEWS.TURBOPAGES.ORG/URA.NEWS/S/NEWS/1052523321?siGN=7061fbf427b8941f4bda7733a8b12634559aef16e2bdd9a3df00d6a6051d527c:1639986893&trbsrc=zen&publisher_logo_url=https%3A//avatars.mds.yandex.net/get-turbo/1662320/2a000001699212ed861fe277598eedc66857/orig&promo=navbar&utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com%2F%3FfromzEN%3Dsearchapp&turbo_uid=AACnFAHEKkXmV7Al2xLLgLT5DwZFMX13LwWVfKNKFki8T_EvHIx0DF0CmrH9py45R6rV-YcAlluXh8PTHqM7mHuOE0vURMDTYqFq&turbo_ic=AABpsGqCzKFxSs1hZzVYbHMTPM4H41SI4L9RQLQuoXDBXLpO6YMsdNMhvSTyFCmBEVsf2MIQL7AENEYeioVa2REgc-3QzETPH4JTFg%2C%2C](https://ura-news.turbopages.org/ura.news/s/news/1052523321?siGN=7061fbf427b8941f4bda7733a8b12634559aef16e2bdd9a3df00d6a6051d527c:1639986893&trbsrc=zen&publisher_logo_url=https%3A//avatars.mds.yandex.net/get-turbo/1662320/2a000001699212ed861fe277598eedc66857/orig&promo=navbar&utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com%2F%3FfromzEN%3Dsearchapp&turbo_uid=AACnFAHEKkXmV7Al2xLLgLT5DwZFMX13LwWVfKNKFki8T_EvHIx0DF0CmrH9py45R6rV-YcAlluXh8PTHqM7mHuOE0vURMDTYqFq&turbo_ic=AABpsGqCzKFxSs1hZzVYbHMTPM4H41SI4L9RQLQuoXDBXLpO6YMsdNMhvSTyFCmBEVsf2MIQL7AENEYeioVa2REgc-3QzETPH4JTFg%2C%2C)

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



K² ЮРИДИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ
Кудинов и партнеры
На рынке юридических услуг с 2015 г.

Екатерина Сорокина

юрист компании «Кудинов и партнеры»



Чем грозит бизнесменам этот прецедент?

— Характерной особенностью Российских бизнесменов, по сравнению с иностранными коллегами является то, что в России платить налоги в полном объеме стремятся далеко не все. Примером такой особенности и стал предприниматель из Нижневартовска Александр Грибанов.

Обязанность уплачивать налоги установлена законом. Отметим, что объем налоговой нагрузки весьма велик, что в конечном итоге приводит к нередкому умышленному уклонению предпринимателей от уплаты налоговых платежей, чем наносят ощутимый вред государству, а также сами попадают в нехорошие ситуации.

Отметим, в статье 2 Гражданского кодекса Российской Федерации закреплено, что предпринимательская деятельность осуществляется на свой страх и риск. Очевидно, что негативная сторона указанной деятельности сводится к привлечению к финансовой ответственности юридического лица с и возможностью привлечения к субсидиарной ответственности сотрудников компании.

Надо иметь в виду, что за неуплату налогов УК РФ предусматривает не только финансовую, но и уголовную ответственность. В пункте 3 статьи 32 НК РФ закреплена обязанность налоговых органов направлять материалы в следственные органы с целью рассмотрения вопроса о возбуждении уго-

ловного дела. Указанная ответственность наступает, если в течение двух месяцев со дня истечения срока исполнения требования об уплате налога (сбора), направленного налогоплательщику на основании решения о привлечении к ответственности за совершение налогового правонарушения, налогоплательщик не уплатил в полном объеме сумму недоимки, размер которой позволяет предполагать факт совершения нарушения законодательства о налогах и сборах, содержащего признаки преступления, соответствующих пеней и штрафов.

Как указывает Пленум ВС РФ в своем постановлении от 28.12.2006 г. № 64 «О практике применения судами уголовного законодательства об ответственности за налоговые преступления», общественная опасность уклонения от уплаты налогов и сборов, то есть умышленное невыполнение конституционной обязанности каждого платить законно установленные налоги и сборы, заключается в непоступлении денежных средств в бюджетную систему Российской Федерации.

Под уклонением от уплаты налогов и (или) сборов, ответственность за которое предусмотрена статьями 198 и 199 УК РФ, следует понимать умышленные деяния, направленные на их неуплату в крупном или особо крупном размере и повлекшие полное или частичное непоступление соответствующих налогов и сборов в бюджетную систему Российской Федерации.

Следует знать, что от налоговой проверки не застрахован никто. Даже работающий строго «по букве закона» бизнесмен понимает, что как камеральная, так и выездная налоговая проверка его предприятия имеет риски доначисления налогов, пеней и штрафов, по статистике в 98 % случаев так и происходит. Но даже если проверка пройдет удачно и учет велся идеаль-

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

Этим постановлением не обуславливается том, что законодательство в дан-

ГП выявила факты коррупции в связях работников инспекции труда с владельцами шахт Кузбасса

ИСТОЧНИК: [HTTPS://TASS-RU.TURBOPAGES.ORG/TASS.RU/S/
PROISSHESTVIYA/13278811?UTM_SOURCE=YXNEWS&UTM_
MEDIUM=MOBILE&UTM_REFERRER=HTTPS%3A%2F%2FYANDEX.
RU%2FNEWS%2FSTORY%2FGP_VYYAVILA_FAKTY_KORRUPCII_VSVYAZYAKH_
RABOTNIKOV_INSPEKCII_TRUDA_SVLADELCAMI_SHAKHT_KUZBASSA--2911343CF
4128831A97E641F7E35FC28](https://tass-ru.turbopages.org/tass.ru/s/proisshestviya/13278811?utm_source=yxnews&utm_medium=mobile&utm_referrer=https%3a%2f%2fyandex.ru%2fnews%2fstory%2fgp_vyyavila_fakty_korrupcii_vsvyazyakh_rabotnikov_inspekcii_truda_svladelcami_shakht_kuzbassa--2911343cf4128831a97e641f7e35fc28)

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



ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ОКРУГ
юридическая компания

Ирина Володина

*Руководитель практики трудового права
ООО Юридическая компания «Центральный
округ»*



Кто должен следить превентивно за коррупционными схемами компании — ГП, ФНС и т.д.?

— В целях борьбы с коррупцией в России приняты множество нормативных актов, главный из которых — Федеральный закон «О противодействии коррупции».

Он предусматривает обязанность государственных служащих сообщать о фактах склонения к коррупционным действиям, причем, как своему работодателю, так и прокуратуре и государственным органам, отвечающим за антикоррупционные мероприятия. Невыполнение этой обязанности может привести к дисциплинарному взысканию, к увольнению, а иногда может привести и к уголовной ответственности. Также при трудовой инспекции создана Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению.

Большую роль в противодействии коррупции играет противоположная сторона: работодатели и работники. Они также обязаны сообщать обо всех фактах вымогательства со стороны сотрудников государственных служб.

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



Олег Матюнин

управляющий партнер Адвокатского бюро города Москвы «Матюнины и Партнеры», председатель комиссии Гильдии российских адвокатов по защите и безопасности бизнеса, руководитель Общественной приемной Уполномоченного по защите прав предпринимателей в городе Москве по вопросам нарушений и преступлений в сфере экономической деятельности, сайт <https://www.matyuninpartners.ru/>



Кто должен следить превентивно за коррупционными схемами компании — ГП, ФНС и т.д.?

— У проблемы коррупционной смычки руководства компании и должностных лиц любого контролирующего ведомства помимо экономических оснований («потому что так выгодно») есть несколько других сторон: правовая, кадровая и этическая. Все три связаны. При первом рассмотрении коррупционный очаг обычно не распознаётся, потому что формально правовая сторона как бы в полном порядке: документация в наличии и сдана куда следует, жалобы и заявления не поступают, и надзорному ведомству этот бизнес не интересен.

При более глубоком погружении в предмет выявляется частный интерес чиновника и способ, которым компания его удовлетворяет. Например, назначением родственников должностного лица на высокооплачиваемые позиции в организации. Вот и кадровая составляющая: в «повреждённой» компании управление персоналом, включая подбор и расстановку кадров, де факто и де юре расходятся, представляя собой две реальности, и де

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ЯНВАРЬ 2022

СЛОЖНЫЕ СУДЫ ПО НАСЛЕДСТВУ ЖИЛЬЯ

МАКСИМ СКОСАРЕВ

...СЛОЖНЫЕ СУДЫ ПО НАСЛЕДСТВУ ЖИЛЬЯ, ЕСЛИ ОНО СОСТАВЛЕНО БЕЗ УЧЕТА ОБЯЗАТЕЛЬНОЙ ДОЛИ НАСЛЕДНИКОВ ПО ЗАКОНУ...

...В КАЧЕСТВЕ СВИДЕТЕЛЯ НЕДОПУСТИМО ПРИСУТСТВИЕ ЛИЦА, В ПОЛЬЗУ КОТОРОГО СОСТАВЛЕНО ЗАВЕЩАНИЕ...

...ЯВЛЯЕТСЯ НАЛИЧИЕ ЛИБО ОТСУТСТВИЕ СООТВЕТСТВУЮЩЕГО СУДЕБНОГО АКТА, КОТОРЫМ НАСЛЕДОДАТЕЛЬ ПРИЗНАН НЕДЕЕСПОСОБНЫМ...

... СВОБОДА ЗАВЕЩАНИЯ ОГРАНИЧИВАЕТСЯ ПРАВИЛАМИ ОБ ОБЯЗАТЕЛЬНОЙ ДОЛЕ В НАСЛЕДСТВЕ (СТАТЬЯ 1149 КОДЕКСА)...

Следите за изменениями законодательства

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



КАЧКИН И ПАРТНЕРЫ

Анна Васильева

Адвокатское бюро «Качкин и Партнеры», юрист
корпоративной и арбитражной практики



Как налоговые органы относятся к компаниям, у которых нет штатных сотрудников, а которые привлекают исполнителей (другие компании, ИП) по договорам гражданско-правового характера, какие претензии предъявляют? Какие практические рекомендации по защите от претензий ФНС есть для компаний, не имеющих в штате сотрудников?

— Если у компании в штате нет своих сотрудников, а она привлекает исполнителей по договорам гражданско-правового характера с целью налоговой экономии, это с большой вероятностью вызовет претензии налоговых органов.

Само по себе привлечение внешних исполнителей не свидетельствует о недобросовестности налогоплательщика, направленности его действий на получение необоснованной налоговой выгоды. Для того чтобы квалифицировать действия налогоплательщика как нарушающие налоговое законодательство и доначислить ему налоги, необходимо установить, что фактические отношения с исполнителями имеют трудовой, а не гражданско-правовой характер. Однако массовое и систематическое заключение договоров со внешними исполнителями повышает риски предъявления претензий налоговым органом.

Налоговые органы могут переквалифицировать заключенные с внешними исполнителями гражданско-правовые договоры в трудовые. Между

ФНС и Рострудом заключено соглашение об информационном взаимодействии, на основании которого ведомства осуществляют совместные действия по контролю за субъектами, не уплачивающими страховые взносы и НДФЛ. На сайте ФНС также опубликована информация о проверках работодателей, привлекающих самозанятых по гражданско-правовым договорам¹.

Признаки, по которым гражданско-правовой договор может быть переквалифицирован в трудовой, изложены, в частности, в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15. К таким признакам, в том числе, относятся выполнение исполнителем трудовой функции под контролем и управлением работодателя, подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы, обеспечение работодателем условий труда, выполнение трудовой функции за плату, иные (более подробно см. п. 17 указанного Постановления).

При проведении проверки налоговые органы оценивают как формулировки договоров, так и реально складывающийся характер взаимоотношений.

В деле № А70-13715/2017², в рамках которого решение налогового органа обжаловалось ИП, привлекаемыми обществом, суды пришли к выводу о наличии трудовых отношений между обществом и предпринимателями на основании следующих признаков:

- предприниматели одновременно являлись работниками общества,
- общество является единственным заказчиком услуг предпринимателей,
- налоговый учет ведется компанией группы, в которую входит общество.

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ЯНВАРЬ 2022

ВЫСЕЛЕНИЕ С ДЕТЬМИ — С ПОРЫ

Ольга Берестова

...ПРЕДОСТАВЛЯЕМАЯ КВАРТИРА ИМЕЕТ ПЛОЩАДЬ, ПРЕВЫШАЮЩУЮ РАЗМЕР РАНЕЕ ЗАНИМАЕМОГО ЖИЛЬЯ И НАХОДИТСЯ В РАЙОНЕ РАСПОЛОЖЕНИЯ ЖИЛОГО ПОМЕЩЕНИЯ, ПОДЛЕЖАЩЕГО ОСВОБОЖДЕНИЮ, В СВЯЗИ С ЧЕМ ПРИШЕЛ К ВЫВОДУ ОБ УДОВЛЕТВОРЕНИИ ИСКОВЫХ ТРЕБОВАНИЙ...

...Отсутствие ухудшения жилищных условий людей при четком соблюдении административных процедур — залог для удовлетворения исковых требований о выселении...

...ВЫСЕЛЕНИЕ ВОЗМОЖНО, ЕСЛИ НАНИМАТЕЛЬ И ПРОЖИВАЮЩИЕ СОВМЕСТНО С НИМ ЧЛЕНЫ СЕМЬИ В ТЕЧЕНИЕ БОЛЕЕ 6 МЕСЯЦЕВ БЕЗ УВАЖИТЕЛЬНЫХ ПРИЧИН НЕ ВНОСЯТ ПЛАТУ ЗА ЖИЛОЕ ПОМЕЩЕНИЕ И КОММУНАЛЬНЫЕ УСЛУГИ...

...Истечение срока краткосрочного найма также является основанием для выселения семей с детьми...

Вопрос — ответ

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

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

Вопрос: Добрый вечер. Я устроилась на работу на должность медицинская сестра 22.03.2021г. Во время трудоустройства меня не ознакомили с трудовыми инструкциями и не давали на подпись. Сейчас меня заставляют делать работу не по моей специальности, а сегодня прислали должностные инструкции задним числом 09.09.2021г. Что мне делать и где я могу увидеть свои должностные инструкции? При заключении договора не прописаны должностные инструкции только должность и заработная плата. Специальность медицинская сестра на производстве.



Анастасия Алексеевская

юрист

Добрый день! Согласно с. 57 ТК РФ в трудовом договоре указывается трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

Согласно нормам трудового законодательства и письмам инспекции труда наличие должностной инструкции не является обязательным документом в организации. Поэтому в первую очередь ваша трудовая функция обусловлена содержанием Вашего трудового договора. При отсутствии должностных инструкций можно сослаться на типовые функциональные обязанности, предусмотренные квалификационными справочниками и профессиональными стандартами. Изменить трудовую функцию мож-

но, как правило, только по соглашению сторон. Должностная инструкция может быть утверждена и раньше, имеет значение дата Вашего ознакомления с ней. Вы всегда можете поставить ту дату, которая соответствует календарной. Если Вы полагаете, что Вам поручается работа, не соответствующая Вашей трудовой функции, Вы можете сообщить об этом работодателю письменно, в свободной форме. Работодатель может предложить вам заключить соглашение. В случае спора с работодателем, Вы можете обратиться в трудовую инспекцию или в суд.

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

Вопрос: Я работаю вахтой. Отработал ночь и днём во время отдыха на пром. базе (где находятся наши вагончики) получил травму — поскользнулся и упал — в результате компрессионный перелом позвоночника. Считается ли это травмой на производстве?



ДУБИНИН & ПАРТНЕРЫ
Юридический консалтинг

Алексей Горелов

Старший партнер Консалтинговой компании
«Дубинин и партнеры»

Законодатель специально ввел такое понятие как «вахта», чтобы упорядочить все правовые отношения между работником и работодателем связанные с деятельностью работника в период несения вахты.

Ранее (до 2013 года) судебная практика отличалась и некоторые суды не признавали травму в нерабочее время вахты. В 2013 году было принято определение ВАС РФ от 05.09.13 № ВАС-8775/13 о передаче дела в Президиум этого суда.

Судьи ВАС прописали, что трудовые отношения при вахтовом методе отличаются от иных трудовых отношений. В соответствии со ст. 297 ТК РФ вахтовый метод — это особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. При этом вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха (ст. 299 ТК РФ). Само нахождение работника в вахтовом поселке в период междусменного от-

дыха прямо предусмотрено трудовым договором и является исполнением им иных трудовых обязанностей, обусловленных трудовым договором. Следовательно, в рассматриваемой ситуации травма квалифицируется в качестве несчастного случая на производстве.

Таким образом, вам положены все компенсации, связанные с полученной травмой от работодателя в полном объеме.

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

УВОЛЬНЕНИЯ ЗА БОЛЬНИЧНЫЕ

Павел Хлебников

...Для работника это означает, что по инициативе руководителя его нельзя уволить по причине частой болезни...

...Причиной увольнения и де-юре и де-факто больничный быть не может...

...Часто встречаются случаи, когда работника увольняют накануне больничного за якобы прогулы...

...Бывает такое, что работник по каким-то причинам не смог уведомить работодателя об ухудшившемся состоянии здоровья или же в тот же день не смог вызвать врача...



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 1
январь
2022

Подписные индексы по каталогу Урал-пресс — 79154, 79357

Максим Скосарев

Сложные суды по наследству жилья

Мария Лишцына

Договор социального найма: анализ споров

Алла Митрахович

Разрешения на строительство, которые запрещают

Ольга Берестова

Выселение с детьми — споры

Максим Скосарев

Страхование ответственности нотариусов

Лавел Хлебников

Мошенники совершенствуются

Александр Латыев

Об изъятии неиспользуемых или используемых не по назначению земельных участков

Елена Тладышева, Андрей Кучкаров

«Сбер» предупредил о новом виде мошенничества

Алексей Кочуков, Игорь Толмачин

Слепой инвалид из Казани будет обжаловать решение о выселении его семьи из квартиры



ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

www.TOP-PERSONAL.RU

(октябрь-декабрь)

В номере:

№4
2021

Кодекс деловой этики сотрудников

Официально-деловой стиль и его применение в организации

Проблемы «информационной открытости» органа местного самоуправления в условиях современных информационных технологий как антирепутационный фактор

Анализ документирования деятельности учреждения дополнительного профессионального образования

Делопроизводство в небольшой современной компании: нормы и реальность

Признание документов архива находящимися в неудовлетворительном физическом состоянии. Опыт РГАДА

Стратегия безопасности организации

Правовое регулирование нотариального делопроизводства на современном этапе

При поддержке:



БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

№ 38
(642)

2021

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Персональные кадры: по телефону "Решения" - 71652, 71655, 71645;



Главная тема: **СПЕЦВЫПУСК**

Тахир Базаров
Транс-субъектность – это синхронизация
без предварительной договоренности