



Татьяна Кочанова

Обзор новаций Трудового Права и значимых судов

Анастасия Алексеевская

Увольнения по соглашению сторон в кризис — практика споров

Елена Ключева

Снижение гонораров в период санкций — советы компаниям. Как избежать трудовых споров

Евгений Золотопупов

Увольнение работника по собственному желанию в условиях заключенного с ним ученического договора

Татьяна Кочанова

Новые тенденции оценки доказательств судами по делам о трудовых правоотношениях

Ульяна Зеленая

Соцпакеты — как их корректировать в кризис

Ирина Володина, Андралик Авагян

В рамках «поддержки бизнеса» Сбер поднял тарифы в 10 раз

400 крупных западных компаний ушли или уходят из РФ.

Возникает много правовых вопросов по выплатам работникам, компенсациям, переводам и т.д.



будет внимательно следить за ситуацией на рынке труда и силами экспертов анализировать её.

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



Татьяна Кочанова

Обзор новаций Трудового Права и значимых судов (март, апрель 2022 года)5



Комментируют Сергей Здельников, Петр Мацкевич

Увольнение



Анастасия Алексеевская

Увольнения по соглашению сторон в кризис — практика споров29

Евгений Золотопупов

Увольнение работника по собственному желанию в условиях заключенного с ним ученического договора37

Соцпакет



Ульяна Зеленая

Соцпакеты — как их корректировать в кризис49

Советы компаниям



Елена Клюева

Снижение гонораров в период санкций — советы компаниям. Как избежать трудовых споров ...57

Комментарии юрфирм



Татьяна Кочанова

Новые тенденции оценки доказательств судами по делам о трудовых правоотношениях69



Ирина Володина, Андраник Авагян

В рамках «поддержки бизнеса» Сбер поднял тарифы в 10 раз73



Хелен Раевская

Как защитить компанию от рисков в КДП?77



Диана Маклозян

Конфликт российских управленцев и немецких владельцев сети магазинов «ОБИ»85



О. Волкина, К. Борисов, Е. Шмакова, Е. Мещерякова

Что изменится с уходом западных компаний? ...89



Ольга Дученко, Исмаил Джафаров

«Единая Россия» внесла законопроект «О внешней администрации по управлению организацией»101

Выпускающий редактор: А. Верещагина

Главный редактор: А. Гончаров

Редакционная коллегия:

Н. Пронина, М. Кузина, Т. Кочанова, А. Устюшенко,

А. Алексеевская

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: 7447273@bk.ru.

www.top-personal.ru.

Подписано в печать 01.04.2022.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

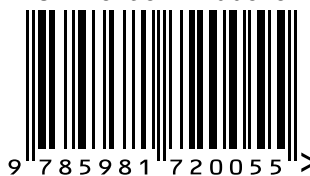
Электронная версия 6 000.

Заказ № 19-04.

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

Москва, ул. Щипок, д. 28

ISBN 5-98172-005-5





Татьяна Кочанова

Обзор новаций Трудового Права и значимых судов (март, апрель 2022 года)

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ С 01 МАРТА 2022 ГОДА

Новый формат самопроверок — самостоятельное обследование по чек-листам: работодатель самостоятельно оценивает уровень соблюдения требований трудового законодательства с возможностью принять декларацию соответствия по результатам самопроверки — ст. 22 и 51 ТК РФ.

Необходимость предусматривать и вовремя принимать меры, обеспечивающие готовность к локализации, минимизации и ликвидации возможных последствий профрисков — ст. 209.1 ТК РФ.

Обязанность оценивать профессиональные риски перед вводом в эксплуатацию новых производственных объектов и рабочих мест — ст. 214.1 ТК РФ.

Необходимость регулярно улучшать условия труда на предприятии, всегда быть готовым к локализации и минимизации возможных последствий профрисков — ст. 214.1 ТК РФ.

Обязанность отдельно обучать персонал правилам применения СИЗ и не допускать к работе сотрудников, которые не прошли обучение — ст. 214.1 ТК РФ.

Право вести документооборот по охране труда в электронном виде — ст. 214.2 ТК РФ.

Право использовать видеорекамеры и другие приборы для дистанционной видео- и аудиофиксации в целях контроля за безопасностью производства — ст. 214.2 ТК РФ.

Запрет на работу в опасных условиях с приостановкой деятельности до проведения СОУТ или оценки рисков, результаты которой подтвердят снижение класса опасности-ст. 216.1 ТК РФ.

Требование объявлять простой с сохранением средней зарплаты всем сотрудникам, которых работодатель не может обеспечить СИЗ в соответствии с актуальными нормами ст. 216.1 ТК РФ.

Необходимость проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах — ст. 218 ТК РФ.

Внесены изменения в статью 22 ТК РФ, она не относится к 10 разделу, но тем не менее в основные права и обязанности работодателя включена возможность проводить самостоятельную оценку соблюдения требований Трудового кодекса и иных нормативно-правовых актов.

ПРАВО ИСПОЛЬЗОВАТЬ ВИДЕОКАМЕРЫ И ДРУГИЕ ПРИБОРЫ ДЛЯ ДИСТАНЦИОННОЙ ВИДЕО- И АУДИОФИКСАЦИИ В ЦЕЛЯХ КОНТРОЛЯ ЗА БЕЗОПАСНОСТЬЮ ПРОИЗВОДСТВА

Ранее в ст. 22 ТК РФ самообследований или самоинспектирования не было, сейчас оно появилось именно в качестве права работодателя.

С 01.03.2022 женщины смогут работать в авиационной отрасли (авиационным механиком, инженером по техническому обслуживанию самолетов и вертолетов и др.). Также уточнены конкретные профессии, по которым не могут работать женщины при выполнении котельных, холодноштамповочных, волочильных и давяльных работ, на работах по монтажу и обслуживанию технологического оборудования, ремонта нефтепромыслового оборудования. Кроме этого, исключено положение о необходимости подтверждения безопасности условий труда заключением государственной экспертизы (при желании женщин работать в запрещенных профессиях). Теперь будет достаточно результатов специальной оценки условий труда. В целом

срок действия перечня работ, на которых ограничен труд женщин, установлен до 01.03.2028.

Положения о службе охраны труда с 2022 года перенесены из статьи 217 ТК РФ в статью 223. Теперь ТК РФ обязывает организации с численностью работников более 50 человек создавать службу охраны труда или вводить отдельную должность специалиста по охране труда. Компания численностью работников менее 50 человек сами принимают решение о необходимости наличия службы охраны труда или специалиста по охране труда. Организация или ИП, оказывающие услуги в области охраны труда, должны быть аккредитованы.

**РАНЕЕ В СТ. 22 ТК РФ САМООБСЛЕДОВАНИЙ
ИЛИ САМОИНСПЕКТИРОВАНИЯ НЕ БЫЛО,
СЕЙЧАС ОНО ПОЯВИЛОСЬ ИМЕННО
В КАЧЕСТВЕ ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ**

Новая форма декларации СОУТ с 1 марта 2022 г. — приказом Минтруда от 17.06.2021 № 406н вводятся новый Порядок подачи декларации СОУТ и ее новая форма. Изменений не много, и все они мало-значимы:

1. Декларация СОУТ должна быть подана не со дня утверждения отчета о проведении спецоценки, а в течение 30 рабочих дней со дня внесения сведений о результатах СОУТ в информационную систему. Правила для компаний, оказывающих услуги по спецоценке, не меняются. Они должны передать результаты СОУТ в информсистему в течение 10 рабочих дней со дня утверждения отчета и сообщить об этом заказчику (работодателю) в течение 3 рабочих дней.

2. Декларация СОУТ стала бессрочной.

3. Декларация теперь подписывается только усиленной квалифицированной подписью. Содержание декларации по спецоценке не изменилось.

ПОДБОРКА ПОКАЗАТЕЛЬНЫХ И ИНТЕРЕСНЫХ СУДЕБНЫХ СПОРОВ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ (ФЕВРАЛЬ-МАРТ 2022 ГОД)

Большое количество решений Конституционного суда, вынесенных в данный период времени, указывает на неправильное представление граждан об оспаривании соответствия норм ТК РФ Конституции РФ. Зачастую заявителям отказывают даже в принятии жалобы к рассмотрению, так как в силу статьи 125 (пункт «а» части 4) Конституции Российской Федерации, а также пункта 3 части первой статьи 3, статей 96 и 97 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» заявитель может обратиться в Конституционный Суд Российской Федерации с жалобой на нарушение конституционных прав и свобод нормативными актами (указанными в пунктах «а», «б» части 2 той же статьи Конституции Российской Федерации), и такая жалоба признается допустимой, если имеются признаки нарушения прав и свобод заявителя в результате применения оспариваемого нормативного акта в его конкретном деле (Определение Конституционного Суда РФ от 24.02.2022 N 287-О, Определение Конституционного Суда РФ от 24.02.2022 N 290-О, Определение Конституционного Суда РФ от 24.02.2022 N 295-О, Определение Конституционного Суда РФ от 24.02.2022 N 285-О).

Гражданка Н.И.П. и вовсе указала на противоречие ч. 2 ст. 81 ТК РФ нормам Конституции РФ в своем заявлении в Конституционный суд РФ. Как следует из материалов, в 2015 году заявительница была предупреждена о предстоящем увольнении по основанию, предусмотренному оспариваемой нормой. Поскольку Н.И.П. были предо-

ставлены в указанный период документы, подтверждающие ее беременность, работодатель прекратил процедуру увольнения в связи с сокращением занимаемой должности. В 2018 году после выхода из отпуска по уходу за ребенком заявительница продолжила работу, однако в 2019 году была уволена по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (прогул).

По мнению заявительницы, оспариваемая норма не соответствует статьям 2, 7, 17 (часть 3), 19 (части 1 и 2) и 37 (части 1 — 3) Конституции Российской Федерации, поскольку по смыслу, придаваемому ей правоприменительной практикой, она допускает увольнение работника в связи с совершением однократного грубого нарушения

**УВОЛЬНЕНИЕ БЕЗ УЧЕТА
ПРЕИМУЩЕСТВЕННОГО ПРАВА
ПРИЗНАВАЛИ ЗАКОННЫМ И В СЛУЧАЕ,
КОГДА СОКРАЩАЛИ ВСЕ ОДИНАКОВЫЕ
ДОЛЖНОСТИ**

трудовых обязанностей (прогула) в связи с отказом работника от исполнения должностных функций на основании отсутствия лицензии у работодателя на осуществление соответствующей деятельности.

Конституционный Суд Российской Федерации, изучив представленные материалы, не нашёл оснований для принятия данной жало-

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



Сергей Здельников

частнопрактикующий юрист

С 1 марта 2022 г. начала действовать новая редакция Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ). Основной уклон был сделан на регулирование охраны труда. Так одним, из изменений Федерального закона от 02.07.2021 № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (вступил в силу с 01.03.2022), явилось появление в ТК РФ статьи 214.2 «Права работодателя в области охраны труда».

Положениями указанной статьи ТК РФ закреплен ряд прав работодателя, а именно:

— использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы ... обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ. Обеспечивать хранение полученной информации;

— вести электронный документооборот (далее — ЭДО) в области охраны труда;

— предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти...

Как мы видим из приведенной выше выдержки из статьи 214.2 ТК РФ законодатель предоставил возможность работодателю при организации и обеспечении охраны труда использовать средства дистанционной фиксации, при этом, закрепил право предоставлять возможность соответствующим федеральным органам удаленно наблюдать за безопасным производством конкретного работодателя.

Давайте же рассмотрим основные нюансы реализации работодателем каждого из указанных в статье 214.2 ТК РФ прав.

1. Использование средств (оборудования), обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ.

Согласно статье 23 Конституции РФ каждому гражданину гарантировано право на неприкосновенность частной жизни. Ограничить такое право может только суд, работодатель таким правом не обладает.

В свою очередь, нужно учитывать, что изображение человека (фотография или видеозапись) признается его биометрическими персональными данными (ч. 1 ст. 11 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (далее — ФЗ «О персональных данных»)).

В этой сфере судебная практика неоднозначна. Одни суды считают видеонаблюдение обработкой персональных данных (Решение Верховного суда Республики Дагестан от 24.05.2018 № 21-607/2018), другие придерживаются иного мнения (например, Апелляционное определение Свердловского областного суда от 16.11.2016 по делу № 33-20507/2016, Определение Московского городского суда от 26.04.2019 № 4г-4823/2019).

Таким образом, в целях избежания дополнительных сложностей, при проведении видеосъемки в местах нахождения работников, компании нужно соблюдать также требования положений ФЗ «О персональных данных» и в установленных случаях получить у работников соответствующие согласия.

При установке устройств фиксации, в частности видеокамер также нужно учитывать то, что работодателю не следует устанавливать видеокамеры вне зоны видимости, а также без уведомления работников и третьих лиц (посетителей) о таком видеонаблюдении. Такая необходимость обусловлена тем, что скрытая видеосъемка допускается только на основании решения суда (ст. 8 Федерального закона от 12.08.1995 № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности», п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.1995 № 8). Поэтому использование средств (оборудования) фиксации и наблюдения должно быть открытым.

**ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ВИДЕОСЪЕМКИ В МЕСТАХ
НАХОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ, КОМПАНИИ
НУЖНО СОБЛЮДАТЬ ТАКЖЕ ТРЕБОВАНИЯ
ПОЛОЖЕНИЙ ФЗ «О ПЕРСОНАЛЬНЫХ
ДАнных» И В УСТАНОВЛЕННЫХ
СЛУЧАЯХ ПОЛУЧИТЬ У РАБОТНИКОВ
СООТВЕТСТВУЮЩИЕ СОГЛАСИЯ**

В свою очередь, у работодателя также должны быть разработаны локальные акты, регламентирующие использование средств (оборудования), обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ. Их наличие и применение позволит работодателю организовать и осуществлять фиксацию и наблюдение в строго регламентированном порядке, не допуская нарушений прав работников и третьих лиц.

Не соблюдение описанных выше требований действующего законодательства может повлечь административную (ст. 13.11 КоАП РФ), гражданскую (ст. 151 ГК РФ) и даже уголовную ответственность (ст. 137 УК РФ).

Таким образом, работодателю следует:

- разработать соответствующий локальный акт, регламентирующий фиксацию и наблюдение за безопасным производством, ознакомить с ним работников; назначить ответственных лиц;
- получить согласия работников на обработку персональных данных в письменной форме, в том числе и в отношении биометрических данных (ч. 1, 2 ст. 6, ч. 4 ст. 9 ФЗ «О персональных данных»).

**НЕ ВСЕ ДОКУМЕНТЫ МОГУТ БЫТЬ
ПЕРЕВЕДЕНЫ В ЭЛЕКТРОННЫЕ.
СУЩЕСТВУЕТ РЯД ДОКУМЕНТОВ,
ВЕДЕНИЕ КОТОРЫХ ОБЯЗАТЕЛЬНО
НА БУМАЖНОМ НОСИТЕЛЕ**

— средства (оборудования) фиксации и наблюдения устанавливать в тех помещениях, где это необходимо для обеспечения безопасности жизни и здоровья работников и третьих лиц (посетителей и пр.). Из списка таких мест нужно исключить, в частности помещения, в которых находятся туалет, душ, раздевалки;

— средства (оборудование) фиксации и наблюдения должны быть установлены открыто (не допускать запрещенной законодательством скрытой фиксации), необходимо наличие табличек о том, что ведутся со-

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

**Петр Мацкевич**

адвокат Orchards,
сайт www.orchardslaw.com

1 марта 2022 г. вступил в силу Федеральный закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ, которым были внесены масштабные изменения в Трудовой кодекс РФ. Большинство этих изменений связаны с реформированием института охраны труда. Условно существенную часть вносимых изменений можно разделить на две категории: во-первых, изменения, связанные с повышением гарантий трудовых прав работников и обеспечением их права на безопасные условия труда, и, во-вторых, совершенствование системы охраны труда в части упрощения системы документооборота в области охраны труда.

Общая политика указанных изменений также прослеживается и в корректировке ст. 22 ТК РФ, в которой теперь на законодательном уровне закреплено право работодателя осуществлять внутренний контроль (самоконтроль) по соблюдению требований трудового законодательства. Ранее внутренний контроль в том или ином виде де-факто существовал практически во всех организациях, а в 2016 году Министерством труда даже были разработаны соответствующие Методические рекомендации, которые применялись на практике многими работодателями. Очевидно, что соответствующие изменения призваны стимулировать работодателей к систематизации и расширению процедур внутреннего контроля.

Ключевое значение вносимые изменения в части повышения уровня гарантий в сфере охраны труда будут иметь для предприятий промышленно-

сти. Становятся более жесткими правила о последствиях выявления опасных условий труда, при которых теперь по общему правилу работодатель будет обязан приостановить производство. Также ужесточаются требования, связанные с обеспечением работников всеми необходимыми СИЗ и обучением по работе с ними (ст. ст. 214.1, 216.1 ТК РФ), а также правила по мониторингу профессиональных рисков (ст. 218 ТК РФ).

ИЗМЕНЕНИЯ ПРИЗВАНЫ СТИМУЛИРОВАТЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К СИСТЕМАТИЗАЦИИ И РАСШИРЕНИЮ ПРОЦЕДУР ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ

Стоит только приветствовать внедряемую возможность использования электронного документооборота в области охраны труда, возможность подачи деклараций о соответствии условий труда в электронной форме, что может снизить расходы и издержки, вызванные документарным оформлением системы охраны труда в организации.

Необходимо также отметить закрепленную в ст. 214.2 ТК РФ возможность осуществления видео— и аудиозаписей в целях контроля за безопасностью производства работ. Ранее возможность «наблюдения» за работниками посредством установки видеокамер и диктофонов в организациях сталкивалась с ограничениями, направленными на защиту персональных данных работников и правилами, установленными гражданским законодательством, ограничивающими фото— и видеосъемку граждан, а также сбор и распространение информации об их частной жизни. Теперь же законодательно определены «границы дозволенного», и работодатель вправе прибегать к таким формам контроля, но только в ходе осуществления работниками производственной деятельности в целях контроля за безопасностью.

ИЗМЕНЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ (АПРЕЛЬ 2022)

Часть антикризисных изменений в трудовом законодательстве 2022 года вступают в силу в апреле. Чтобы поддержать работодателей и сотрудников в сложный период, Минтруд вводит для них меры поддержки: субсидии для работодателей за трудоустройство новых сотрудников.

Работодателям, которые трудоустраивают сотрудника до 30 лет, государство выделит три МРОТ в качестве субсидии (постановление Правительства от 13.03.2022 № 362).

На каких сотрудников можно получить субсидию: выпускников вузов и колледжей без опыта работы; детей-сирот; инвалидов; лиц без среднего профессионального и высшего образования; родителей несовершеннолетних детей.

Работающим пенсионерам не будут выдавать карантинный больничный. С 1 апреля кадровым службам больше не нужно оформлять электронные больничные для сотрудников старше 65 лет, которые соблюдают самоизоляцию. При этом работодателям всё ещё рекомендуют оставлять сотрудников старше 65 лет на удалёнке (постановление Правительства от 02.03.2021 № 300)

Снижается административная нагрузка на малый бизнес и ИП. С 6 апреля предупреждение станет единственным допустимым административным наказанием за впервые совершенное административное правонарушение для некоммерческих организаций и субъектов малого и среднего предпринимательства. При этом такое нарушение не должно создавать угрозы жизни и здоровью людей, а также ущерба окружающей среде и имуществу.

04.04.2022 официально опубликовано **Постановление Правительства Российской Федерации от 30.03.2022 № 511 «Об особенностях пра-**

нового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году», в котором установлены особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году.

С письменного согласия работника работодателем может быть осуществлен его временный перевод на работу к другому работодателю в той же либо в другой местности по направлению государственного учреждения службы занятости населения (далее — центр занятости населения), содержащему предложение работнику о таком переводе.

На период временного перевода работника на работу к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается. При этом течение срока действия первоначально заключенного трудового договора не прерывается.

В случае поступления в центр занятости населения сведений от работодателя о приостановке производства (работы) центр занятости населения при наличии потребности в работниках соответствующего профиля у других работодателей направляет работнику предложение, предусмотренное пунктом 2 настоящего документа, о временном переводе его к другому работодателю с указанием должности (профессии, специальности), условий оплаты труда, условий труда на рабочем месте, других условий в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и извещает работодателя о направлении указанного предложения.

При согласии работника с поступившим предложением он может заключить с другим работодателем срочный трудовой договор с возможностью его продления по соглашению сторон не позднее чем до 31 декабря 2022 г. при наличии согласия работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор.

Приостановление действия первоначально заключенного трудового договора осуществляется на срок действия срочного трудового договора у другого работодателя.

В случае отказа другого работодателя заключить срочный трудовой договор первоначально заключенный трудовой договор продолжает действовать в полном объеме.

При прекращении трудового договора, заключенного на период временного перевода работника к другому работодателю, в связи с истечением срока его действия, а также при досрочном расторжении срочного трудового договора первоначально заключенный трудовой договор возобновляет свое действие в полном объеме со следующего рабочего дня после календарной даты, с которой связывается прекращение трудового договора, заключенного на период временного перевода.

Порядок взаимодействия работника и работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор, устанавливается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

С лицами, принимаемыми на должности, замещаемые по конкурсу, до проведения конкурса может быть заключен срочный трудовой договор, но не более чем на один год.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ АПРЕЛЬ 2022 ГОДА

Суд поддержал увольнение работника, который представил поддельный диплом

При приеме на должность сотрудник предъявил диплом о высшем образовании. Организация выявила, что университет его не выдавал. Сотрудника уволили за то, что тот предоставил подложный документ. Он оспорил действия работодателя.

Три инстанции пришли к выводу: организация могла расторгнуть трудовой договор. Обучение работник в университете не проходил, а представленный диплом — подделка. Для замещения должности нужно выс-

шее образование, поэтому сотрудник не мог продолжить работу. Такой же позиции придерживается и Минтруд.

Важно, что если для замещения должности необязательно профобразование, то работника с поддельным документом могут восстановить. Так поступил, например, 1-й КСОЮ.

Так, К.И. обратился в суд с иском к Главному Управлению Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий по Саратовской области об отмене Приказа об увольнении, восстановлении на работе, выдаче дубликата трудовой книжки, внесение изменений в таблицу учета рабочего времени, взыскании утраченного заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Решением Волжского районного суда г. Саратова от 21 января 2021 г. в удовлетворении исковых требований К.И. отказано.

Как установлено судами и следует из материалов дела, 03 июля 2018 года истец принят в ФКУ «Центр ГИМС России по <адрес>» на должность капитана (старшего моториста рулевого патрульного катера) Сазанского инспекторского участка г. Саратова. Наличие высшего юридического образования для ранее занимаемой истцом должности капитана не требовалось.

До июля 2018 г. истец работал в ФКУ «Центр ГИМС России по <адрес>» в г. Балаково и Балаковского района на должности государственного инспектора по маломерным судам в период 2012 – 2013 года, сведения об истце были заполнены из тех сведений, что имелись у работодателя за прошлые периоды трудоустройства, а именно, внесена запись о наличии диплома о высшем образовании № № от ДД.ММ.ГГГГ (о высшем инженерном

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



АПРЕЛЬ 2022

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ АРЕСТОВАННОГО ЖИЛЬЯ

Павел Хлебников

...В условиях современной экономики существует достаточно значительный сегмент предпринимательства — скупка и реализация арестованного имущества, а часто интерес представляют жилые помещения...

...Не снятие ограничений гос.органами самая часто возникающая проблема, связанная с нормальным владением имуществом после приобретения его на торгах...

...Признание торгов недействительными, расторжение договора купли-продажи заключенного на торгах, отмена результата торгов, это один из механизмов защиты прав...



Анастасия Алексеевская

Увольнения по соглашению сторон в кризис — практика споров

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

Статья 77 ТК РФ первым основанием прекращения трудового договора предусматривает соглашение сторон. До недавнего времени указанный способ считался наиболее безопасным с точки зрения последующего обжалования в суде. Действительно, само определение — соглашение сторон подразумевает, что стороны все спорные и не спорные вопросы, связанные с порядком увольнения, уже обсудили, пришли к компромиссу и оформили свои договоренности соглашением. Казалось бы, о чем здесь спорить. Однако, последняя судебная практика не так однозначно расценивает правовые последствия и сущность соглашения сторон о прекращении трудового договора.

Наряду с понятием соглашения в гражданском праве, когда речь идет о соглашении в праве трудовом, включаются специфические нормы, которые обусловлены признанием работника более слабой стороной в отношениях работник-работодатель. Теперь суды тщательнее исследуют вопрос добровольности волеизъявления работника на увольнение по соглашению сторон, отсутствия давления со стороны работодателя, вопрос о том не прикрывают ли увольнение по соглашению другие основания прекращения трудовых отношений. В последние годы понятие кризиса стало весьма абстрактным и по времени протяженным. Первые бурные обсуждения вопроса изменений в трудовом законодательстве, а также применения трудового законодательства в изменившихся условиях начались с введением государством ограничительных мер, связанных с распространением коронавирусной инфекции. Объявление нерабочих дней за счет работодателя, переход на удаленку, приостановление деятельности многих предприятий сферы розничной торгов-

ли, оказания услуг, общественного питания породили массу вопросов правового характера. В настоящее время при сохранении актуальности распространения коронавирусной инфекции добавился вопрос применения экономических санкций, также повлиявший на нормальное осуществление предпринимательской деятельности многих предприятий. Несмотря на то, что политика государства была направлена на сохра-

С УВОЛЬНЕНИЕМ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН ВСЕ НЕ ТАК ПРОСТО

нение рабочих мест в период кризиса, выделялись субсидии организациям на компенсацию зарплат сотрудникам, у многих работодателей остро встал вопрос о возможности сохранения рабочих мест, источников дальнейшей прибыли для выплаты зарплат сотрудникам и в целом возможности сохранения бизнеса. На фоне таких оснований прекращения трудового договора, как сокращение численности или штата, изменение организационных или технологических условий труда, увольнение по соглашению сторон выглядит наиболее простым прежде всего с точки зрения исполнения. Оно не требует обязательного заблаговременного уведомления работников, предложения другой работы, обоснования изменений условий и т. д. Вместе с тем, соглашением стороны могут предусмотреть выплату работнику материальной компенсации в связи с потерей работы, а также срок, в который трудовой договор будет прекращен.

Так, несмотря на то что отсылка к ограничительным мерам, связанным с распространением коронавирусной инфекцией, стала для многих излюбленной темой обоснования некоторых непопулярных решений, суды не всегда признают реальность влияния этих мер на конкретные трудовые правоотношения.

Так, Определением Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 22.02.2022 г. по делу N 88-2810/2022, 2-2637/2021 оставлено в силе решение суда апелляционной инстанции, которым требования работника удовлетворены в части. Как установлено судами, приказом работодателя «Об изменениях определенных сторонами условий трудового договора» работникам треста, в том числе Истцу — С., установлен вахтовый метод работы. Решение мотивировано изменением организационных условий труда в условиях режима повышенной готовности, связанной с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19). Уведомлением С. поставлен в известность о предстоящих изменениях. Приказом работодателя трудовые отношения с С. прекращены по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Отказывая в удовлетворении требований, суд первой инстанции исходил из того, что причина, вызвавшая изменение организационных условий труда, является обоснованной, обусловленной сложившейся эпидемиологической ситуацией. Оспариваемое уведомление содержит необходимые сведения, вручено работнику заблаговременно, не противоречит требованиям трудового законодательства. Отменяя решение в части, суд апелляционной инстанции указал, что доводы ПАО «С.» об изменении организационных условий труда несостоятельны, поскольку ответчик ограничивается абстрактным указанием на наличие таких обстоятельств, само по себе выполнение работодателем комплекса мероприятий по предупреждению новой коронавирусной инфекции не свидетельствует о наличии изменений организационных условий труда в смысле, придаваемой этому понятию ст. 74 ТК РФ.

Вместе с тем и с увольнением по соглашению сторон все не так просто. Сотрудник может заявить в суде о том, что его вынудили подписать соглашение об увольнении

Апелляционным определением Московского городского суда №2-5556/2021 от 29 марта 2022 года суд оставил в силе решение суда первой инстанции о признании приказа об увольнении Истца незаконным,

восстановлении на работе, взыскании морального вреда. Истица обратилась в суд с указанными требованиями, ссылаясь на то, что под давлением и введением в заблуждение относительно увольнения по инициативе работодателя истцом было подписаны соглашения о расторжении трудового договора, трудовые отношения между сторонами были прекращены по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ по соглашению сторон.

Удовлетворяя исковые требования, суд указал, что, согласно п. 20 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 года N 2 «О применении судами РФ ТК РФ», при рассмотрении споров, связанных с пре-

**СОГЛАШЕНИЕ ЛУЧШЕ ЗАКЛЮЧАТЬ В ВИДЕ
ОТДЕЛЬНОГО ДОКУМЕНТА, В КОТОРОМ
БУДУТ КОНКРЕТНО ПРОПИСАНЫ ВСЕ
УСЛОВИЯ, ИСКЛЮЧАЮЩИЕ ВОЗМОЖНОСТЬ
ИХ ДВОЯКОГО ТОЛКОВАНИЯ**

кращением трудового договора по соглашению сторон судам следует учитывать, что в соответствии со статьей 78 Кодекса при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания

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

Евгений Золотопупов

Увольнение работника по собственному желанию в условиях заключенного с ним ученического договора

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе. Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

Нередко для работодателя представляется более выгодным инвестирование в обучение конкретного работника, чем поиск нового сотрудника, отвечающего запрашиваемым требованиям.

Целесообразность затрат работодателя на обучение работника обусловлена тем, что работодатель может более точно оценить способности и ценность работника для компании в будущем. Работодатель освобождается от необходимости несения расходов, связанных с поиском и подбором новых кадров, прохождением новым работником периода адаптации на новом рабочем месте и т. д. Более того, встречаются ситуации, когда специалист с необходимой профессиональной квалификацией вовсе отсутствует на рынке труда. В таком случае для работодателя единственным возможным решением становится направление собственного работника на обучение с целью приобретения или повышения его профессиональных компетенций, требуемых для производственных нужд.

Вместе с тем, очевидно, что в получении работником новых профессиональных знаний и навыков заинтересован не только работодатель, но и сам работник, который становится более конкурентоспособным на рынке труда.

Помимо обоюдной пользы от обучения работника за счет работодателя, нельзя исключать существующие риски, прежде всего, для работодателя, вызванные тем, что трудовые правоотношения могут быть досрочно прекращены по инициативе работника. Соответственно, понесенные работодателем расходы на обучение не найдут достойной компенсации, проявляемой в выполнении работником трудовой функции после завершения обучения в течение определенного срока. А это способствует возникновению споров как по поводу оснований для компенсации понесенных работодателем расходов на обучение работника, так и касательно справедливого распределения таких расходов между сторонами ученического договора.

В рамках настоящей статьи предлагается рассмотреть фабулу гражданского дела № 2-7723/2017, рассмотренного Сургутским городским судом

(Ханты-Мансийский автономный округ— Югра), ярко иллюстрирующую характер взаимоотношений между сторонами ученического договора, оценить правовые доводы каждой из спорящих сторон и содержание итогового процессуального документа.

ПАО «Авиакомпания «Ю»— работодатель и работник авиакомпании – Ганин И.В. [ФИО участника процесса изменены] заключили ученический договор, согласно которому авиакомпания принимает на себя обязательства по финансированию прохождения работником курса обучения в учебном центре «P. F. T.» (Флорида, США). А работник, в свою очередь, по условиям договора должен был отработать в авиакомпании в течение 120 месяцев со дня окончания обучения в соответствии с полученной квалификацией.

В итоге работодатель выполнил свои денежные обязательства, однако Ганин И.В. после прекращения обучения отказался продолжить работу в ПАО «Авиакомпания «Ю» и решил уволиться по собственному желанию (до истечения срока, в течение которого должен был отработать в авиакомпании).

Работодатель препятствовать этому не стал, трудовой договор расторгнут по инициативе работника. Однако поскольку работодатель ранее понес расходы на обучение своего работника, то, ссылаясь на нарушение работником условий ученического договора, потребовал в судебном порядке компенсации таких расходов с учетом фактически отработанного Ганиным И.В. времени в авиакомпании (1 198 857 рублей).

В основу иска были положены следующие доводы: (i) между сторонами заключен ученический договор; (ii) работник проходил обучение за счет работодателя, работодатель полностью оплатил обучение своего работника в учебном центре; (iii) после прекращения обучения работник уволился по собственному желанию до истечения срока, в течение которого должен был отработать в авиакомпании по условиям ученического договора – нарушил существенным образом условия ученического договора.

Ответчик заявленные иски не признал, свою процессуальную позицию выстроил исходя из следующего: (i) работник

не закончил обучение по независящим от него обстоятельствам (получил травму, препятствующую дальнейшему обучению); (ii) после восстановления здоровья работал у работодателя в должности не по указанной в ученическом договоре специальности; (iii) поскольку договор между работодателем и учебным центром расторгнут ввиду наступления форс-мажорного обстоятельства (травма работника, несовместимая с дальнейшим прохождением обучения), соответственно, должен быть прекращен ученический договор.

По результатам рассмотрения гражданского дела Сургутский городской суд (Ханты-Мансийского автономного округа-Югра) принял решение об удовлетворении заявленных исковых требований. Суд апелляционной инстанции «усилил» вынесенное судебное решение, а апелляционную жалобу работника оставил без удовлетворения (см. Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 10.04.2018 по делу № 33-2549/2018).

Подобные случаи не единичны, встречается аналогичная судебная практика со схожими фактическим обстоятельствам дела (см. решение Подольского городского суда Московской области от 15.04.2011, Определение Московского областного суда от 07.07.2011 по делу N 33-15424 (данные судебные акты «устояли» в апелляции и кассации)). Анализируя судебные акты по данной категории дел, следует принимать во внимание следующее:

1. Ученик – работник, заключивший ученический договор, при наличии уважительных причин может отказаться от исполнения ученического договора без возмещения работодателю понесенных расходов на обучение.

В силу ст. 207 Трудового кодекса РФ работник обязан исполнить свои обязательства по ученическому договору, в противном случае работодатель вправе потребовать от работника возмещения расходов, связанных с обучением работника. При этом единственным основанием для освобождения работника от данной обязанности служит наличие уважительных причин, которые воспрепятствовали надлежащему исполнению договорных обязательств.

В то же время в действующем законодательстве не определен закрытый перечень таких уважительных причин. Также в законодательстве отсутствуют четкие ориентиры, позволяющие установить в каждом конкретном случае наличие или отсутствие таких уважительных причин (такие выводы закреплены в том числе в письме Роструда от 18.10.2013 N 852-6-1, 2/В-935 и письме Минтруда России от 18.10.2017 N 14-2/В-935).

В итоге во главу угла ставится судебское усмотрение при разрешении вопроса о наличии/отсутствии уважительных причин, позволяющих работнику, проходившему обучение за счет работодателя, при досрочном расторжении трудового договора избежать обязанности по компенсации работодателю понесенных расходов на свое обучение.

**ПРИ НАЛИЧИИ УВАЖИТЕЛЬНЫХ
ПРИЧИН МОЖЕТ ОТКАЗАТЬСЯ ОТ
ИСПОЛНЕНИЯ УЧЕНИЧЕСКОГО ДОГОВОРА
БЕЗ ВОЗМЕЩЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЮ
ПОНЕСЕННЫХ РАСХОДОВ НА ОБУЧЕНИЕ**

Так, в судебной практике при разрешении конкретных казусов в качестве уважительных причин признаются в том числе: беременность, если работа по полученной специальности должна производиться во вредных условиях труда (Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 28.05.2013 по делу N 33-6449/2013), необходимость ухода за больным членом семьи (Апелляционное определение Московского городского суда от 04.08.2020 N 33-18346/2020), выход на пенсию (Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа—Югры от 26.08.2014 по делу N 33-3791/2014), нарушение работодателем обязательств по ученическому договору, трудового законодательства, условий коллективного и трудового договоров (Апелляционное определение Верховного суда Республики Бурятия от 26.09.2012 по делу N 33-2545).

Вместе с тем, к примеру, судебные органы не считают уважительной причиной для невыполнения работником обязательств по ученическому договору следующее: выход на пенсию, если работник на момент заключения соглашения об обучении уже являлся пенсионером (Определения Свердловского областного суда от 10.05.2011 N 33-6248/2011, Московского городского суда от 26.09.2011 N 33-30833), переезд на новое место жительства (Апелляционное определение Свердловского областного суда от 14.03.2018 по делу N 33-4295/2018), абстрактно сформулированные условия ученического договора в части расходов работодателя на обучение (Апелляционное определение Саратовского областного суда от 29.03.2018 по делу N 33-1779/2018).

НЕ СЧИТАЮТ УВАЖИТЕЛЬНОЙ ПРИЧИНОЙ: ВЫХОД НА ПЕНСИЮ, ПЕРЕЕЗД НА НОВОЕ МЕСТО ЖИТЕЛЬСТВА

На основании изложенного можно прийти к выводу, что степень уважительности причин увольнения работника до истечения согласованного в ученическом договоре срока— категория оценочная и определяется в каждом конкретном случае судом по своему усмотрению. Однако данное судебное усмотрение не безгранично и должно учитывать позиции высших судебных инстанций по аналогичным категориям дел. Напоминаем, что нарушение единообразия судебной практики при толковании норм права является основанием для отмены судебного акта в порядке надзора по п. 3 ст. 308.8. Арбитражного процессуального кодекса РФ, п. 3 ст. 391.9. Гражданского процессуального кодекса РФ.

2. Если работодатель не предоставил работнику работу в соответствии с полученной квалификацией в нарушение условий ученического договора, то работник вправе досрочно расторгнуть трудовой договор без компенсации работодателю затрат на свое обучение.

В соответствии со ст. 199 Трудового кодекса РФ в ученический договор обязательно должна быть включена обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение установленного в договоре срока. Соответственно, на работодателя возлагается корреспондирующая обязанность по обеспечению работника работой в соответствии с полученной квалификацией.

В случае, если работодатель не обеспечил работника работой по новой специальности, тем самым нарушив условия ученического договора, имеющаяся судебная практика подтверждает допустимость увольнения

**РАБОТОДАТЕЛЬ НЕ ОБЕСПЕЧИЛ РАБОТНИКА
РАБОТОЙ ПО НОВОЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ...
ДОПУСТИМОСТЬ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА
ПО СВОЕЙ ИНИЦИАТИВЕ БЕЗ ВОЗМЕЩЕНИЯ
ЗАТРАТ НА ОБУЧЕНИЕ**

работника по своей инициативе без возмещения затрат на обучение. Данный вывод следует в том числе из следующих судебных актов: Апелляционное определение Пермского краевого суда от 29.10.2014 по делу N 33-9602, Определение Калужского областного суда от 20.04.2015 по делу N 33-1164/15.

3. При выборе способов защиты прав и законных интересов, вытекающих из ученического договора, следует учитывать специфику

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



Ульяна Зеленая

Соцпакеты — как их корректировать в кризис

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

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

Привлечение хороших специалистов в организацию, как правило, это вопрос не только финансового стимулирования, но стимулирования за счет так называемого социального пакета. Принято считать, что в состав социального пакета входят гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством РФ. Но это не так. В состав социального пакета, если организация приняла решение предоставлять их своим сотрудникам, могут входить дополнительное медицинское страхование, питание, спортзал, компенсация расходов на аренду жилья, иные бонусы и компенсации сверх тех, что предусмотрены ТК РФ. Работник всегда ищет для себя более комфортные условия, это связано и с размером заработной платы, и с наличием социального пакета. За счет присутствия при трудоустройстве в опциях компании таких социальных пакетов организация может привлекать хороших специалистов в свой штат.

Кризис — это всегда время перемен, причем для обеих сторон трудовых отношений. Работодатель старается не потерять свои лучшие штаты, а работники найти более лучшее место работы.

При этом, когда наступает критическая финансовая ситуация для конкретной компании или в глобальном масштабе, руководство организации принимает решение снижать свои издержки, в том числе расходы на социальные пакеты своих сотрудников. Такие шаги со стороны руководства порождают в сотрудниках неуверенность в завтрашнем дне, снижение мотивации, социальную напряженность, нежелание работать. С другой стороны, такие действия позволяют компании обновить персонал, нанять более высококвалифицированных специалистов.

Не стоит забывать, что психологическое здоровье коллектива — это одна из важных составляющих благоприятной работы компании, при выборе варианта сокращения затрат компании и, в частности, сокращения бюджета на социальный пакет стоит об этом помнить и делать шаги в этом направлении очень аккуратно.

ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАКЕТА

Как сформировать социальный пакет, каждая компания вправе выбрать самостоятельно, так же, как и вправе принимать решение: иметь социальный пакет или нет в принципе. Большинство современных компаний, особенно частных, принимают решение о формировании социального пакета для своих сотрудников. В зависимости от состава специалистов, социальный пакет может отличаться в разных компаниях, единого правила их формирования нет. Сложнее с социальным пакетом обстоят дела у государственных организаций, внедрение в них социальных пакетов требует дополнительного финансирования, которого как правило в бюджетной сфере нет, либо оно есть в очень ограниченном количестве.

Формирование социального пакета — задача для работодателя непростая, ведь необходимо учесть интересы большинства сотрудников, уложиться в выделенный бюджет. Зачастую работнику при формировании социального пакета дается на выбор несколько позиций, которые будут входить конкретно в его социальный пакет, что очень удобно. Например, кому-то важно наличие дополнительного медицинского страхования, а кому-то возможность посещать спортзал. Крупные компании могут позволить себе включать большинство интересных позиций в состав своих социальных пакетов, например, дополнительное медицинское страхование (ДМС), прямой договор с медицинской организацией на оказание медицинских услуг для сотрудников компании, бесплатные обеды в кафе, оплата посещения спортзала, компенсации за обучение, софинансирование отпуска или санаторно-курортного лечения и т. п. Как правило, опции социального пакета

могут быть закреплены в трудовом договоре, или в коллективном договоре, или ином локальном акте организации. Вариант социального пакета зависит от финансовых возможностей компании. Однако, широкий спектр позиций в социальном пакете позволяет компании найти и привлечь высококвалифицированных специалистов различных уровней.

В нестабильные времена руководству организации приходится принимать решение, какие из пунктов оставлять в составе социального пакета, а какие придется сократить, а может быть и сократить позиции социального пакета полностью. Такую важную задачу в кризисное время необходимо решать любому руководителю, в организации которого присутствует социальный пакет.

Какие же действия предпринять руководству компании в условиях кризиса? Вариантов решения этой задачи может быть несколько.

ПОЛНАЯ ОТМЕНА СОЦИАЛЬНОГО ПАКЕТА

Одним из самых быстрых приемов по снижению издержек компании в кризис является полная отмена всех затратных позиций организации, в состав которой и входят социальные пакеты сотрудников. Несмотря на то, что этот способ является самым быстрым, он в то же время является и самым агрессивным методом решения вопроса по сокращению затрат компании по отношению к своим работникам.

Как правило, такое принятое руководством компании решение воспринимается сотрудниками с неохотой. Привыкнув к каким-то поощрениям в виде бонусов, отказаться от них зачастую бывает сложно. Однако, если все же такое решение принимается, часть сотрудников спокойно относятся к сложившейся ситуации, понимая, что в условиях кризиса положительным моментом является просто наличие работы, за которую платят, а часть сотрудников принимает решение сменить место работы. Каждый делает свой выбор.

Стоит помнить о том, что социальные гарантии, предусмотренные в трудовом законодательстве, не относятся к социальному пакету и не могут быть отменены по решению руководства компании. Социальные гарантии обязательны к исполнению независимо от того, в какой финансовой ситуации находится организация.

В любом случае, конкретное решение о полном отказе от социального пакета или нет принимается непосредственно руководством компании. При этом руководство организации понимает, что полное сокращение

**СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ,
ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ В ТРУДОВОМ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ, НЕ ОТНОСЯТСЯ К
СОЦИАЛЬНОМУ ПАКЕТУ И НЕ МОГУТ БЫТЬ
ОТМЕНЕНЫ ПО РЕШЕНИЮ РУКОВОДСТВА
КОМПАНИИ**

соцпакета может привести к снижению производительности труда сотрудников и, как следствие, возможным нежелательным последствиям для самой компании в целом.

ЧАСТИЧНАЯ ОТМЕНА СОЦИАЛЬНОГО ПАКЕТА

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



Елена Ключева

Снижение гонораров в период санкций — советы компаниям. Как избежать трудовых споров

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе. Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

В связи с происходящими событиями в мире российские компании ощущают на себе действие жестких санкций, из-за которых действует ряд ограничений. Иностранные компании начали приостанавливать свою деятельность в России, а то и вообще закрывать работу своего бизнеса. Для каких-то компаний это решение вынужденное, для каких-то принципиальное, однако страдают сотрудники.

Согласно отчету Йельского университета, начиная с 24 февраля 2022 года минимум 380 зарубежных компаний приостановили или вообще прекратили свою деятельность в России. Исходя из статьи «РИА Новости», с Российского рынка могут уйти аж до 40% сетей общепита и зарубежных ритейлеров.

Что же происходит при остановке деятельности компании? Каких-то сотрудников отправят в оплачиваемых отпуск, каких-то в неоплачиваемый, а кого-то и вовсе сократят. На самом деле все зависит от обстоятельств, в которых окажется или оказывается компания. Конечно, компании будут стараться максимально минимизировать потери бизнеса, связанные с оплатой труда, но вот как они это будут делать — зависит от ряда факторов, с которыми компания столкнется.

На данный момент тема весьма актуальна и требует внимания, ведь на самом деле рынок труда в России ждет огромный переворот за всю историю его существования.

С ЧЕГО ВООБЩЕ НАЧАТЬ?

Первое, что можно посоветовать сделать — это определить, что сегодня приносит бизнесу понятный и конкретный результат. Большинство главных бухгалтеров рекомендуют:

1. Налоги, зарплаты, выплаты по кредитам — важнейшие платежи для компании
2. Производственный процесс — платежи контрагентам, без которых остановится деятельность компании
3. Аренда офиса, коммуналка — все самое необходимое, желательно заменить платежи, которым можно найти альтернативу
4. Оплата мебели, консалтинга, канцтоваров — определить платежи наименьшей важности, которые можно отменить или перенести.

Важно также сократить расходы на различные корпоративные мероприятия, обучение персонала

Далее можно сократить ФОТ за счет переменной части зарплат топ-менеджеров, также можно расстаться с теми сотрудниками, кто не готов вкладываться в будущее компании. Но здесь важно понимать, что брать новичков сейчас тоже не время, так как придется очень долго ждать, пока он вольется в рабочий процесс.

СОКРАЩЕНИЕ ШТАТА — КАК ПОДСТУПИТЬСЯ И ЧТО ИЗ ЭТОГО ВЫЙДЕТ?

Сокращение штата или численности работников — порой необходимая процедура, с помощью которой бизнес сможет продержаться на плаву. Сокращение штата — это полное исключение некоторых должностей из штатного расписания, а сокращение численности — это когда, например, вместо пяти менеджеров по продажам в штатном расписании остаются

трое. Если было принято решение о сокращении штата, то работодателю нужно строго придерживаться процедуры сокращения, которая четко прописана в трудовом законодательстве, поскольку любое малейшее нарушение влечет за собой последствия. Трудовые споры наиболее сложны при разрешении в суде, на их рассмотрение нередко уходит длительное время. Увольнение по сокращению может быть признано незаконным при любом нарушении норм права. В случае удовлетворения требований гражданина

**ЕСЛИ БЫЛО ПРИНЯТО РЕШЕНИЕ О
СОКРАЩЕНИИ ШТАТА, ТО РАБОТОДАТЕЛЮ
НУЖНО СТРОГО ПРИДЕРЖИВАТЬСЯ
ПРОЦЕДУРЫ СОКРАЩЕНИЯ, КОТОРАЯ
ЧЕТКО ПРОПИСАНА В ТРУДОВОМ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ**

(а судьи часто встают на сторону физических лиц) нужно будет восстановить сотрудника на рабочем месте, выплатить компенсацию за весь период вынужденного прогула, а также, возможно, и компенсацию морального вреда. Кроме того, нарушившие трудовое законодательство работодатели наказываются крупными административными штрафами.

Небольшая инструкция:

1. Издать приказ;
2. Выявить работников, которых сокращать нельзя;
3. Провести аудит персонала, чтобы определить тех, у кого есть преимущества перед другими, занимающими те же должности;
4. Направить уведомления о сокращении (работникам, профсоюзу, центру занятости);

5. Предложить вакансии тем, кого планируется уволить;

6. Уволить выразивших несогласие на перевод (оформить документы, выплатить причитающееся).

Учитывая все необходимые шаги, прикинув объемы работ, работодателю лучше всего поискать другой вариант экономии бюджета. За последние несколько недель большое количество компаний полностью сменили стратегию ведения своего бизнеса, многие стремятся максимально оптимизировать в компании то, что уже есть.

УВОЛЬНЕНИЕ «ПО-ХОРОШЕМУ».

Как видно из предыдущего пункта — сократить людей просто так будет очень сложно. И тут на помощь приходят еще несколько вариантов, как расстаться с сотрудниками.

ПЛЮС ДЛЯ РАБОТНИКА — ВОЗМОЖНОСТЬ ПОЛУЧИТЬ ДЕНЕЖНУЮ КОМПЕНСАЦИЮ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ

- 1) Соглашение сторон
- 2) Собственное желание

При увольнении по соглашению сторон нельзя не отметить плюс для работника — возможность получить денежную компенсацию при увольнении. Но увольнение «по соглашению» в суде очень трудно оспорить, особенно, если сотрудник получил дополнительную выплату. Такое увольнение несет наименьшее количество рисков возникновения конфликта со стороны работника. Также трудовой кодекс не содержит ограничений по кругу уволь-

няемых лиц, а это значит, что увольнение «по соглашению» допустимо в отношении беременной женщины, вне зависимости от срока ее беременности. Однако, если сотрудница вскоре после подписания документа узнала о своей беременности и передумала увольняться, то лучше сохранить с ней трудовые отношения. Поэтому рекомендуется перед заключением соглашения об увольнении убедиться, что ранее беременная сотрудница подтверждала факт своей беременности справкой о постановке на учет

**ПРОСТОЙ ПО ПРИЧИНАМ, НЕ ЗАВИСЯЩИМ
ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКА, —
ОПЛАЧИВАЕТСЯ В РАЗМЕРЕ НЕ МЕНЕЕ 2/3
ОТ ОКЛАДА**

или брала отпуск/отгулы, связанные с беременностью. Если подтверждающих документов нет, то лучше увольнение по соглашению сторон с ней не оформлять. Также отдельно стоит отметить, что подобное соглашение сотрудник подписывает добровольно и никакое запугивание или давление недопустимо.

Увольнение по собственному желанию — самый распространенный и простой способ расторжения трудового договора. Однако, сотрудник может с легкостью оспорить это увольнение в суде, так как, к сожалению, иногда сотрудника «просят» написать такое заявление. Для сотрудника можно отметить как плюс — возможность отозвать свое заявление и продолжить работать в компании.

Какой из способов более подходящий — зависит от конкретной ситуации. Важно — достичь взаимного согласия и понимания. Сотрудник не должен прислушиваться исключительно к мнению своего руководителя и идти ему навстречу.

Как еще из допустимого варианта сохранения ФОТ — по договоренности с сотрудником, можно предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы.

Введение режима простоя.

Частью второй ст. 72.2. ТК РФ определяется простой — временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера. Текущая ситуация с остановкой производств ввиду отсутствия сырья, выпадения из производственной цепочки иностранных участников дает все основания для введения простоя

ПРОСТОЙ ПО ВИНЕ РАБОТНИКА — НЕ ОПЛАЧИВАЕТСЯ

как законной меры экономии ФОТ. Однако нужно определиться с видом простоя до его введения. Статьей 157 ТК РФ предусмотрено три вида простоя:

- простой по вине работодателя — оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника;
- простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, — оплачивается в размере не менее 2/3 от оклада;
- простой по вине работника — не оплачивается.

В текущей ситуации обоснованным было бы применение простоя по не

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



АПРЕЛЬ 2022

ПЕНИ ЗА ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНЫЕ УСЛУГИ

Антон Битюцкий

...ПЕНИ ЭТО МЕРА ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НЕСВОЕВРЕМЕННО ВНЕСЕНИЕ ПЛАТЫ ЗА ЖИЛОЕ ПОМЕЩЕНИЕ И КОММУНАЛЬНЫЕ УСЛУГИ, А ТАКЖЕ ВЗНОСОВ НА КАПИТАЛЬНЫЙ РЕМОНТ...

...Пени начисляются с тридцать первого дня, следующего за днем наступления установленного срока оплаты...

...Другими словами, если не оплатили квитанцию за январь 2022 г., то пени будут начисляться с 12.03.2022 г...

...с 1 дня по 30 доля ставки «0», с 31 по 90 день доля ставки 1/300, а вот уже с 91 дня доля ставки 1/130...

Новые тенденции оценки доказательства судами по делам о трудовых правоотношениях

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru



Татьяна Кочанова

ВС неоднократно указывал на недопустимость формального подхода к рассмотрению трудовых споров. Происходит постепенное, но планомерное усиление защиты прав работодателей. Выражается это в первую очередь в «сдвиге» обязанностей по обосновыванию и доказыванию позиции. В случае спора наличие трудовых отношений презюмируется, работодатель должен доказать, что его отношения с гражданином не являлись

У РАБОТОДАТЕЛЯ БУДЕТ БОЛЬШЕ ПРОБЛЕМ, ЕСЛИ ПРИКРЫВАТЬ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ДРУГИМИ ДОГОВОРАМИ ИЛИ НЕ ОФОРМЛЯТЬ ДОКУМЕНТЫ НАДЛЕЖАЩИМ ОБРАЗОМ

трудовыми. Таким образом, ВС вновь прибегнул к довольно популярной конструкции, что работник — заведомо слабая сторона, и возложил бремя доказывания на работодателя. Практикующие юристы указывают, что, у работодателя будет больше проблем, если прикрывать трудовые отношения другими договорами или не оформлять документы надлежащим образом. В этом случае все судебные расходы работодателей лягут на них даже в случае отказа в удовлетворении требований работников.

Также данная тенденция отмечается и в делах об увольнении на основании дисциплинарного взыскания. До пандемии в случае оспаривания работником увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК задача судов заключалась в проверке:

- доказательств соблюдения процедуры вынесения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК);
- доказательств, подтверждающих основания для применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

**ПРИВЛЕКАТЬ К ОТВЕТСТВЕННОСТИ МОЖНО
КАК ЗА РАЗНЫЕ НАРУШЕНИЯ, ТАК И ЗА
ОДИНАКОВЫЕ И ДЛЯЩИЕСЯ НАРУШЕНИЯ**

В случае если процедура соблюдена и основания подтвердились, увольнение признавалось законным.

При этом вопросы оценки соразмерности примененного взыскания, тяжести проступка и отношения работника к труду оставались в компетенции работодателя. Суды не погружались в рассмотрение этих вопросов, так как только работодатель, учитывая характер и специфику работы, может определить, является ли проступок основанием для применения взыскания.

Верховный Суд дал ориентир, за какие нарушения можно уволить по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК2: отсутствие работника без уважительных причин на работе или рабочем месте более рабочего без уважительных причин от на-

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

В рамках «поддержки бизнеса» Сбер поднял тарифы в 10 раз

[HTTPS://ZEN.YANDEX.RU/MEDIA/ID/5E4049DB2315EE477EFD60CB/
V-RAMKAH-PODDERJKI-BIZNESA-SBER-PODNIAL-TARIFY-V-10-RAZ-
623B28445BC8BE26A2CB6033](https://zen.yandex.ru/media/id/5e4049db2315ee477efd60cb/v-ramkah-podderjki-biznesa-sber-podnial-tarif-y-v-10-raz-623b28445bc8be26a2cb6033)

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: **7447273@bk.ru**



ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ОКРУГ

юридическая компания

Ирина Володина

Руководитель практики трудового права
ЮК Центральный округ, сайт www.centraldep.ru

Выплата заработной платы работнику является обязанностью работодателя, она предусмотрена ст. 136 ТК РФ.

Трудовым законодательством предусмотрено два способа выплаты заработной платы:

1) выплата наличными деньгами работнику в месте выполнения работы, т.е. из кассы предприятия под роспись.

2) перечисление заработной платы на банковскую карту работника на основании его заявления. Заставить работника получать заработную плату на банковскую карту нельзя!

Многим работодателям более удобен второй вариант взаимодействия, т.н. «зарплатный проект». В случае перехода на безналичный расчет в трудовом договоре прописывается этот способ оплаты. Принуждать работника получать зарплату в том банке, который обслуживает работодателя, запрещено.

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



Андраник Авагян

Директор ООО ЮФ «ПАКТУМ», сайт pactum-rules.ru

Увеличение в одностороннем порядке тарифов в банковских учреждениях практикуется давно и вполне законно. Обычно это прописывается в договорах и правилах банка. А сам процент увеличения стоимости (тарифа) зависит исключительно от желания руководства банка. Веское обоснование при этом всегда найдется — это ситуация на рынках или же предотвращение сомнительных операций или еще что-нибудь эдакое.

Оспорить увеличение тарифов «Сбера» вряд ли получится. Обычно при заключении договора, в нем есть указание на Правила, и Общество при подписании договора подтверждает, что ознакомлено с правилами и условиями договора, понимает их текст, согласно с ними и, разумеется, обязуется их выполнять. В том числе полностью оплачивать комиссии и иные платы за обслуживание счета и банковских операций.

Насколько я помню пару лет назад ФАС обращало внимание на проблему повышения тарифов банков, но каких-либо административных наказаний не последовало, либо я о них не слышал.

Учитывая, что уведомление о повышении тарифов «Сбер» направлял как лично клиентам, так и разместив информацию на своем сайте, обязательства перед клиентом выполнены в полном объеме. Другой вопрос — захочет ли клиент оставаться в таком банке?

Организации будут искать более выгодные варианты, и открывать счета в других финансово-кредитных учреждениях. Позаимствую фразу про волатильность...учитывая волатильность финансовых рынков и общую экономическую ситуацию, для минимизации расходов на банковское обслуживание немало предприятий будут искать более выгодные варианты перевода денежных средств своим работникам и открывать счета в других финансово-кредитных учреждениях.

Как защитить компанию от рисков в КДП?

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru



Хелен Раевская

*Бизнес-тренер. Директор направления КДП
Компания — Valinurov Executive*

В период цифровизации крупнейшие корпорации РФ и малый бизнес уже пересматривают свою систему управления и документооборота. Начинают автоматизировать и оптимизировать бизнес-процессы и идут путём качества, а не количества. И государство так же «подгоняет» бизнес в этом процессе, ужесточают и систематизируют требования к компаниям по соблюдению трудового законодательства.

Именно в этот момент любой бизнес прибегает к помощи экспертов рынка трудового законодательства с целью избежание рисков и законности их принятия. А также для защиты компании от всех возможных рисков в трудовых спорах и проверках ГИТ.

Любые изменения — это всегда неизвестность. Совершенно непонятно куда идти и чем это может закончиться, но если отбросить все страхи и спокойно посмотреть на ситуацию которая происходит, то с уверенностью можно сказать что все получится.

С чего необходимо начать:

Во-первых необходимо провести аудит всех документов, связанные с трудовыми отношениями в компании.

Во-вторых, сделать анализ этих документов и посмотреть, что можно оптимизировать (по содержанию, форме документов).

В-третьих прописать алгоритм плавного перехода.

Разберем каждый шаг.

ПРОВЕДЕНИЕ КАДРОВОГО АУДИТА. ДЛЯ ЧЕГО ОН НЕОБХОДИМ?

Кадровый учет ведется в каждой компании, без исключения, будь то это крупная корпорация или малый бизнес. Ведение кадрового учета является обязательным и подразумевает разработку множества документов.

При правильном ведении кадровых документов компании не страшны риски, связанные с нарушением трудового законодательства, такие как государственные проверки, штрафы, приостановление деятельности, дисквалификация, трудовые споры с сотрудниками.

КАДРОВЫЙ АУДИТ НЕОБХОДИМО ПРОВОДИТЬ ОДИН РАЗ В ГОД

Не все работодатели уделяют должное внимание правильности ведения кадрового делопроизводства и качеству кадровых документов, отсюда и возникает в документах беспорядок, путаница и нарушение законодательства. Выявить ошибки в ведении кадрового учета и привести документы в порядок поможет проведение кадрового аудита.

Кадровый аудит — это процедура по оценке системы кадрового документооборота, сложившегося при ведении кадрового учета, включающая в себя проверку наличия всех обязательных кадровых документов и экспертизу кадровой документации на предмет соответствия действующему законодательству Российской Федерации, в целях минимизации рисков штрафных санкций, связанных с проведением проверок соблюдения тру-

дового законодательства, а также рисков трудовых споров и жалоб работников.

Кадровый аудит необходимо проводить один раз в год. Бывают случаи, когда кадровый аудит проводится внепланово, такие как например:

- предстоящая государственная проверка;
- смена руководства компании;
- изменение законодательства.

Аудит кадровых документов можно провести как самостоятельно, так и с привлечением специализированных компаний, которые проводят кадровый аудит с предоставлением полного отчета по проверке и рекомендациями устранения ошибок.

КАКИЕ ДОКУМЕНТЫ ПОДЛЕЖАТ АУДИТУ?

В Трудовом кодексе Российской Федерации прописаны обязательные документы, которые должны быть в компании. При отсутствии этих документов работодатель будет нести ответственность. При проведении кадрового аудита необходимо определить перечень таких документов и проверить их наличие.

Обязательные кадровые документы можно подразделить на две группы:

- документы, которые обязательны для всех компаний независимо от организационно-правовой формы и сферы деятельности (по закону);
- документы, которые становятся обязательными при определенных условиях (например: утвержденные в ЛНА).

Обязательные документы — это те документы, которые прописаны в трудовом законодательстве, например, локальные нормативные акты, которые разрабатываются каждым работодателем самостоятельно и которые отражают условия труда именно в данной организации.

Кадровые документы, обязательные для всех работодателей

- правила внутреннего трудового распорядка — ст. 189, 190 ТК РФ
- положение о защите персональных данных — п. 8 ст. 86 ТК РФ
- инструкция по охране труда
- положение об оплате труда
- график отпусков
- штатное расписание
- табель учета рабочего времени
- трудовой договор
- Трудовая книжка
- Книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них
- и другие, на основании ТК РФ

Не обязательные документы по закону, но становятся обязательными при наличии определенных условий, которые могут быть обусловлены спецификой организации или если на данные документы делается ссылка в трудовом договоре, локальном нормативном акте или других документах.

Документы, которые могут стать обязательными при наличии определенных условий в компании

- должностные инструкции
- положение о премировании

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

Конфликт российских управленцев и немецких владельцев сети магазинов «ОБИ»

[HTTPS://ZEN.YANDEX.RU/MEDIA/ID/5E4049DB2315EE477EFD60CB/
KONFLIKT-ROSSIISKIH-UPRAVLENCEV-I-NEMECKIH-VLADELCEV-SETI-MAGAZINOV-
OBI-6253E8E0BC02C040C85ECF2B](https://zen.yandex.ru/media/id/5e4049db2315ee477efd60cb/konflikt-rossiiskih-upravlenцев-i-nemeckih-vladelcev-seti-magazinov-obi-6253e8e0bc02c040c85ecf2b)

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru



Диана Маклозян

Компания HEADS. Генеральный директор

В настоящее время очень актуальным является вопрос ухода иностранных компаний с российского рынка. Часть уходит и обещает вернуться, сохраняя рабочие места и арендуемые площади, часть уходит навсегда.

Уход осложняется рядом нерешенных проблем:

1. Сотрудники, которых надо будет сокращать, что если проводить все в соответствии с трудовым законодательством, является затратным как в финансовом, так и во временном аспекте.

2. Аренда. OBI арендует значительные площади и заключенные договоры аренды не всегда дают возможность расторгнуть их в одностороннем порядке без штрафных санкций, а тем более досрочно без согласования с Арендодателем прекратить деятельность и закрыть магазины арендатор не имеет право и это ему также грозит высокими штрафными санкциями.

Неисполненные обязательства по замене некачественного товара или возврату за него оплаченных денежных средств.

Просто закрыть магазины и сайт это мера, которая несет высокие ри-

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



АПРЕЛЬ 2022

МОШЕННИЧЕСТВО С ПРОДАЖЕЙ/ ПОКУПКОЙ КВАРТИР

Денис Редько

...ИМЕЯ НА РУКАХ НОТАРИАЛЬНУЮ ДОВЕРЕННОСТЬ, МОШЕННИК МОЖЕТ ПРОДАТЬ КВАРТИРУ НЕДЕЕСПОСОБНОГО СОБСТВЕННИКА ИЛИ ВЛАДЕЛЬЦА, НАХОДЯЩЕГОСЯ ЗА ГРАНИЦЕЙ...

...ВСПЛЫВАЮТ НЕПРИЯТНЫЕ ОБСТОЯТЕЛЬСТВА С НЕДВИЖИМОСТЬЮ, ПРИ КОТОРЫХ ПОКУПАТЕЛЬ ОТКАЗАЛСЯ БЫ ОТ СДЕЛКИ: НАПРИМЕР, ОБРЕМЕНЕНИЕ, АРЕСТ, ДОЛГИ, НЕУЗАКОНЕННАЯ ПЕРЕПЛАНИРОВКА. ПОКУПАТЕЛЬ ОТКАЗЫВАЕТСЯ ОТ ПОКУПКИ. ЗАДАТОК ОСТАЕТСЯ У ПРОДАВЦА...

...ТИТУЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ ДАЕТ ВАМ ГАРАНТИИ, ЧТО, ЕСЛИ ВЫ ПЕРЕСТАНЕТЕ БЫТЬ СОБСТВЕННИКОМ СВОЕЙ КВАРТИРЫ, ВАМ ВОЗМЕСТЯТ ЕЕ РЫНОЧНУЮ СТОИМОСТЬ. ПОД ТИТУЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ ПОПАДАЮТ НЕ ВСЕ ОБЪЕКТЫ НЕДВИЖИМОСТИ...

Что изменится с уходом западных компаний?

[HTTPS://ZEN.YANDEX.RU/MEDIA/ID/5E4049DB2315EE477EFD60CB/
KONFLIKT-ROSSIJSKIH-UPRAVLENCEV-I-NEMECKIH-VLADELCEV-SETI-MAGAZINOV-
OBI-6253E8E0BC02C040C85ECF2B](https://zen.yandex.ru/media/id/5e4049db2315ee477efd60cb/konflikt-rossijskih-upravlencev-i-nemeckih-vladejcev-seti-magazinov-obi-6253e8e0bc02c040c85ecf2b)

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: **7447273@bk.ru**



Оксана Волкина

HR эксперт ООО «ГЛАБАР»,
сайт www.glabar.ru



Многие западные компании (ЗК) обещали платить 3 месяца з/п персоналу. Платят?

— Те международные и иностранные компании, которые приостановили деятельность в РФ — на сегодняшний день продолжают платить сотрудникам фиксированную часть заработной платы, что касается бонусов, премий и KPI — эти выплаты на паузе.



Почему лучшие специалисты ЗК вряд ли сразу пойдут работать массово в российские компании (РК)?

— Внутри РК и ЗК очень по-разному выстроены бизнес-процессы, система управления, разная корпоративная культура. Лучшие специалисты из ЗК всегда найдут себе «место под солнцем» в других зарубежных компаниях, несмотря на кризис, на тех условиях, к которым они привыкли. Тем более, ценным специалистам ЗК предлагают сейчас релокацию.



Компании бросились в пустые ниши ЗК? Но они и Работодатели — надо сокращать персонал в кризис. Что вы наблюдаете на рынке?

— Не бросились. Сейчас большинство компаний заняты вопросами оптимизации и антикризисных мер. Про проекты развития, захват новых

рынков и ниш, инвестиции в новые направления речь идет лишь у единиц. Сказывается политическая и экономическая составляющая, неопределенность и санкции.

По опросам 300 российских компаний МСП сегмента, который проводился в марте с 14.03 по 22.03 ситуация была следующая:

Опросили около 300 представителей российского малого и среднего бизнеса (85,6% опрошенных — с численностью сотрудников до 100 человек) из сфер услуг, оптовой и розничной торговли, производства, строительства и др. Около 20% российских компаний из сферы малого бизнеса сократили или отправили в простой сотрудников на фоне кризиса и санкций, показал опрос сервиса «Акцион Бухгалтерия», проведенный по просьбе Forbes. По данным сервиса, у 13,7% компаний выручка упала более чем на 50%, а 3,5% предприятий и вовсе приостановили работу.

Каждая пятая российская компания сократила или отправила в простой сотрудников на фоне кризиса, начавшегося в феврале 2022 года после начала «спецоперации» России на Украине. Около 11% из них уволили или отправили в простой менее 10% штата, 6,3% компаний — от 10% до 30% своих работников, 2,8% — от 50% до 100% штата.

Более трети респондентов (37,5%) сообщили, что на протяжении последнего месяца теряют выручку и клиентов, 19% — теряют поставщиков. У 31,2% опрошенных компаний выручка с конца февраля упала незначительно — не более чем на 10–25% от показателей предыдущих месяцев. Около 29% констатировали снижение выручки на 25–50%. У 13,7% компаний выручка упала более чем на 50%, а 3,5% опрошенных заявили, что во все приостановили работу. При этом около 23% компаний говорят, что их выручка не изменилась или выросла.

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



Константин Борисов

Основатель и генеральный директор
HR-экосистемы Support Partners



Многие западные компании (ЗК) обещали платить 3 месяца з/п персоналу. Платят?

— Да, платят. В целом западные компании известны системным соблюдением трудового законодательства. Мы еще не встречали западных компаний с серыми зарплатами, поэтому платят. Я думаю, что скоро подойдет предел терпения, когда западным компаниям нужно будет принимать некоторые решения — оставаться или не оставаться, но пока два-три месяца западные компании действительно платят базовые зарплаты, в основной своей массе без бонусов.



Почему лучшие специалисты ЗК вряд ли сразу пойдут работать массово в российские компании (РК)?

— С одной стороны, даже если западная компания примет решение уйти из России совсем, по закону она должна будет заплатить порядка пяти-шести зарплат, и многие западные компании так и поступят. Поэтому значительная часть сотрудников разумно подождет окончательного решения западной компании и будет претендовать на полную компенсацию. По крайней мере, несколько моих контактов в западных компаниях считают, что, по сути, они уже точно обеспечены до нового года зарплатой, работая ли или будучи сокращенными. Второй, гораздо более сложный, вопрос в

том, что люди из западных компаний привыкли работать по правилам, в системных, предсказуемых, хорошо организованных средах. В основной своей массе российский бизнес к таким не относится, поэтому у большого числа людей из западных компаний будут большие ментальные сложности в адаптации к российской реальности и российскому бизнесу. Они это понимают и поэтому не торопятся переходить и рассматривать возможности в российских компаниях.



Компании бросились в пустые ниши ЗК? Но они и Работодатели — надо сокращать персонал в кризис. Что вы наблюдаете на рынке?

— Мы в значительном количестве российских компаний, особенно крупных, наблюдаем некое замедление всех процессов и ожидание, что же все-таки нас ждет дальше. Мало кто сейчас предпринимает активные ходы. Мы видим даже в наиболее пострадавших компаниях и секторах, таких как автомобильные дилерства, что компании еще не перешли к сокращениям, они пока готовят списки или возможные новые оргструктуры. Одновременно нагружая менеджмент работой потенциально оставшихся, т. е. менеджмент сейчас будет загружен под 130%, или, например, отказываются от новых вакансий. Средние российские компании, наоборот, некоторые из них, мы видим особенно в потребительском секторе, бросились в ниши, которые будут потенциально западными компаниями освобождены, и мы уже получили несколько мандатов на поиск руководителей, коммерческих, финансовых, технических директоров для российских компаний, которые стремятся захватить временно пустующие ниши.

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



Елена Шмакова

Директор кадрового агентства «Найм Онлайн»
<http://www.naimonline.ru/>



Многие западные компании (ЗК) обещали платить 3 месяца з/п персоналу. Платят?

— Насколько мне известно, западные компании платят персоналу. Допустим, такие как Макдоналдс и Икея делают это на 100%.



Почему лучшие специалисты ЗК вряд ли сразу пойдут работать массово в российские компании (РК)?

— Специалисты западных компаний точно не пойдут работать массово, потому что уровень системности и уровень заработных плат в западных компаниях выше, чем в российских. Сейчас появилось много специалистов, в том числе из крупных российских и западных компаний, которые вышли на рынок труда. Они готовы на снижение уровня заработной платы, но при каждом диалоге с ними мы слышим слова-проговорки, такие как: «пока кризис, мы готовы рассмотреть уровень заработной платы ниже», «в сложившейся экономической ситуации мы готовы рассмотреть такой уровень заработной платы». Они готовы прийти к соглашению, но как только...

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



Екатерина Мещерякова

Руководитель департамента рекрутмента
компании Рекадро



**Почему лучшие специалисты ЗК вряд ли сразу пойдут
работать массово в российские компании (РК)?**

— Основное преимущество западных компаний — это хорошо развитая корпоративная культура. И здесь идет речь не только о комфорте, заработной плате и бенефитах, сколько о выстраивании отношений внутри компании, умению вести диалог и важности социального климата внутри коллектива.

Те, кто не спешат вступать в ряды сотрудников российской компании, считают, что образ мыслей российских сотрудников и руководства, подход к управлению бизнес-процессами им совершенно не соответствует. Особенно тяжело дается переход в российские реалии тем, кто отработал в западном бизнесе больше 5 лет. За это время у сотрудника полностью меняется представление о комфортной работе и возвращаться в реалии российской компании уже попросту не хочется.

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

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



АПРЕЛЬ 2022

МОШЕННИЧЕСТВО С ПРОДАЖЕЙ/ ПОКУПКОЙ КВАРТИР

Егор Панин

**...МОШЕННИКИ ИСПОЛЬЗУЮТ СТАРЫЕ, НО ПРОВЕРЕННЫЕ
МЕТОДЫ МОШЕННИЧЕСТВА, ТЕМ БОЛЕЕ, ЧТО ЗАЩИТЫ ОТ НИХ
НЕ ТАК МНОГО...**

**...ПРИ ПРОВЕДЕНИИ СДЕЛОК С КВАРТИРАМИ, СРЕДИ
СОБСТВЕННИКОВ КОТОРЫХ ЕСТЬ ДЕТИ, НЕОБХОДИМО
ПРЕДВАРИТЕЛЬНОЕ СОГЛАСИЕ ОРГАНОВ ОПЕКИ И
ПОПЕЧИТЕЛЬСТВА...**

**...Из открытых источников проверяем, не ведутся
ли судебные разбирательства в отношении
собственника...**

**...Если квартира приобреталась в браке, то
необходимо получить нотариальное согласие второго
супруга на сделку...**

«Единая Россия» внесла законопроект «О внешней администрации по управлению организацией»

[HTTPS://YANDEX.RU/NEWS/STORY/EDINAYA_ROSSIYA_VNESLA_ZAKONOPROEKT_O_VNESHNEJ_ADMINISTRACII_POUPRAVLENIYU_ORGANIZACIEJ-09E36FA0D20C4006C46094536769796D?LANG=RU&FROM=MAIN_PORTAL&FAN=1&STID=7SUUKOQPBCIFE3VBIX_&T=1649760962&PERSISTENT_ID=192202223&STORY=B95F1989-88EF-5750-A2FA-24B6040D9053&UTM_MEDIUM=TOPNEWS_INDEX&UTM_SOURCE=MORDA_PP](https://yandex.ru/news/story/Edinaya_Rossiya_vnesla_zakonoproekt_o_vneshnej_administracii_poupravleniyu_organizaciej-09e36fa0d20c4006c46094536769796d?lang=ru&from=main_portal&fan=1&stid=7SuUKOqPbcifEF3VbiX_&t=1649760962&persistent_id=192202223&story=b95f1989-88ef-5750-a2fa-24b6040d9053&utm_medium=topnews_index&utm_source=morda_pp)

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: **7447273@bk.ru**

**КАЧКИН И ПАРТНЕРЫ****Ольга Дученко***старший юрист корпоративной и арбитражной практики АБ «Качкин и Партнеры»*

ВНЕШНЕЕ УПРАВЛЕНИЕ ДЛЯ УХОДЯЩИХ ИЗ РОССИИ КОМПАНИЙ

14 апреля в Госдуму внесен масштабный законопроект о внешней администрации по управлению организацией, направленный на защиту национальных интересов, обеспечение безопасности государства, а также прав организаций, кредиторов и работников. Если он будет принят, то затронет многие компании, покинувшие российский рынок из-за антироссийских настроений в мире. Рассмотрим ключевые предложения законодателя.

ЧТО ТАКОЕ ВНЕШНЯЯ АДМИНИСТРАЦИЯ?

Внешняя администрация — это уполномоченная государством организация, которая управляет организацией в определенных целях на территории РФ. Она может быть назначена по решению суда.

В ОТНОШЕНИИ КАКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ МОЖЕТ БЫТЬ ВВЕДЕНА ВНЕШНЯЯ АДМИНИСТРАЦИЯ?

Организации, рискующие попасть под действие нововведений, должны одновременно отвечать двум критериям:

1) контролироваться иностранным лицом (одним или несколькими), владеющем в совокупности не менее чем 25 % голосующих акций или долей в уставном капитале, а также связанным с недружественной страной;

2) иметь существенное значение для обеспечения стабильности экономики и гражданского оборота, защиты прав и законных интересов граждан в РФ или субъекте РФ.

Под второй критерий организация подойдет, если:

— осуществляет определенную деятельность (например, производство или реализацию социально значимых продовольственных товаров, товаров в условиях естественных монополий и т.д.);

— является единственным производителем некоторых видов продукции (в частности, лекарств) или единственным поставщиком товаров, не имеющих российских аналогов;

— численность работников составляет не менее 25 % численности работающих в населенном пункте;

— в ряде иных случаев.

Внешняя администрация может быть назначена также в отношении филиала подобной организации.

В КАКИХ СЛУЧАЯХ НАЗНАЧАТ ВНЕШНЮЮ АДМИНИСТРАЦИЮ?

Для введения внешней администрации в отношении организации достаточно одного из условий:

1) управление деятельностью организации ее руководителем, иными органами управления фактически прекращено (например, если руководство покинуло после 24.02.2022 территории России, уклонившись от осуществления своих полномочий);

2) действия руководства могут привести к необоснованному прекращению деятельности, ликвидации или банкротству организации, причинению ей ущерба (в частности, если после 24.02.2022 публично заявили о прекращении деятельности компании в отсутствие для этого экономи-

ческих оснований, расторгли договоры, имеющие существенное значение для деятельности, или уведомили более чем 1/3 работников о сокращении численности штата);

3) прекращение деятельности, ее приостановка полностью или частично, существенное уменьшение объема производства и продажи продукции, товаров, сокращение выручки от реализации;

4) иных.

Следует отметить, что формулировки законопроекта настолько широки, что внешняя администрация может быть введена в отношении довольно большого количества компаний.

КТО МОЖЕТ БЫТЬ НАЗНАЧЕН В КАЧЕСТВЕ ВНЕШНЕЙ АДМИНИСТРАЦИИ?

Внешней администрацией назначается государственная корпорация развития «ВЭБ.РФ» или иная компания, определённая решением межведомственной комиссии.

КАКОВЫ ПОЛНОМОЧИЯ ВНЕШНЕЙ АДМИНИСТРАЦИИ?

Возможные виды полномочий администрации сводятся к передаче:

- в доверительное управление всех или части акций (долей в уставном капитале) компании;
- полномочий руководителя организации.

Во втором случае внешняя администрация осуществляет функции через назначенного из числа своих работников представителя, действующего на

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



Олевинский
Буюкян
и партнеры

правовое бюро

Исмаил Джафаров

Юрист правового бюро «Олевинский, Буюкян и партнеры»

С начала марта по официальным каналам средств массовой информации от государственных деятелей самых разных уровней, начиная с президента и заканчивая руководителями некоммерческих организаций, — исходит одна и та же мысль — необходимо найти способ побудить иностранные компании остаться на российском рынке. Складывается впечатление, что никто не ожидал такого поведения от иностранных предпринимателей, которые по тем или иным причинам были готовы отказаться от крупного рынка сбыта и существующих производственных мощностей.

До появления первой версии законопроекта в качестве самой жесткой мерой декларировалась национализация активов иностранных компаний. Однако этот подход чреват тем, что в ответ «недружественные» государства могут начать национализацию имущества РФ, граждан и хозяйственных обществ нашей страны. После появления рассматриваемого законопроекта, можно предположить, что этот подход был вариантом, которым хотели надавить на еще не ушедшие компании. Хотя сам по себе риск зеркального ответа от иностранных правительств остаётся реальным.

Первая версия законопроекта появилась спустя две недели после первых «уходов». Внесенный в Государственную Думу документ не имеет существенных отличий в детализации и в содержательном плане. То есть речь идет практически о черновом варианте очень важного в сложившейся ситуации Закона и принятие его в таком виде повлечет за собой очень много проблем в правоприменительной и судебной практике.

Целью законопроекта, как уже отмечалось в различных источниках, является передача иностранных “бесхозных” компаний в руки российского менеджмента с сохранением производства и рабочих мест. В пояснительной записке к законопроекту появилась еще одна цель — защита национальных интересов Российской Федерации, в том числе обеспечение безопасности государства и финансовой стабильности, а также защита прав и законных интересов организаций, кредиторов, работников и общества.

После ознакомления с текстом проекта можно невооруженным взглядом понять, что вторая цель является более абстрактной, нежели первая. Очевидно, что приоритетным становится защита интересов Российской Федерации и ее финансовая стабильность. Остальные субъекты гражданского права получают правовые механизмы защиты субсидиарно. Это очень четко прослеживается из статьи 2, в соответствии с которой заявлять в суд о введении внешней администрации помимо государственных органов исполнительной ветви власти может только прокуратура и член совета директоров. Из текста закона никаким образом не следует какая-то дополнительная защита работников или общества (потребителей продукции иностранной компании) по сравнению со смежным законом о банкротстве. Например, в соответствии с частью 19 статьи 9 проекта в случае принудительной продажи долей и замещении активов иностранной компании, покупатель акции (доли) созданного хозяйственного общества должен обеспечить сохранение 2/3 рабочих мест и продолжение деятельности реорганизованного общества в течение года. При невыполнении данного условия договор купли-продажи акций (долей) подлежит расторжению в судебном порядке. Как следствие, можно говорить лишь об отсрочке расторжения трудовых и гражданско-правовых договоров с поставщиками и потребителями, а не об обеспечении сохранения рабочих мест и деятель-

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



АПРЕЛЬ 2022

АРЕНДА — СРОЧНОЕ РАСТОРЖЕНИЕ ПРИ ФОРС-МАЖОРЕ

Артём Сидельников

**...ПРАВО АРЕНДОДАТЕЛЯ УДЕРЖИВАТЬ ПРИНАДЛЕЖАЩЕЕ
АРЕНДАТОРУ ОБОРУДОВАНИЕ, ОСТАВШЕЕСЯ В ПОМЕЩЕНИИ,
ВОЗНИКАЕТ ТОЛЬКО ПОСЛЕ ПРЕКРАЩЕНИЯ ДОГОВОРА АРЕНДЫ
И В СЛУЧАЕ НАЛИЧИЯ ЗАДОЛЖЕННОСТИ ПО АРЕНДНОЙ
ПЛАТЕ...**

**...НЕЗАКОННОЕ УДЕРЖАНИЕ ИМУЩЕСТВА АРЕНДОДАТЕЛЕМ
МОЖЕТ БЫТЬ РАСЦЕНЕНО КАК САМОУПРАВСТВО, ЧТО ОБРАЗУЕТ
СОСТАВ ПРЕСТУПЛЕНИЯ, ПРЕДУСМОТРЕННЫЙ СТ. 330
Уголовного кодекса...**

**...ВАРИАНТ ОБЕЗОПАСИТЬ ИМУЩЕСТВО АРЕНДАТОРА — ЭТО
ВЫВОЗ ДАННОГО ИМУЩЕСТВА ЗА НЕСКОЛЬКО ДНЕЙ ДО
ПЛАНИРУЕМОГО РАСТОРЖЕНИЯ ДОГОВОРА...**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



АПРЕЛЬ 2022

АРЕНДА – СРОЧНОЕ РАСТОРЖЕНИЕ ПРИ ФОРС-МАЖОРЕ

Анастасия Яковлева

...НЕ ВСЕГДА НАСТУПЛЕНИЕ ФОРС-МАЖОРНЫХ
ОБСТОЯТЕЛЬСТВ ЯВЛЯЕТСЯ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ
ДОГОВОРА...

...Если возможность исполнить договор сохранится,
то обстоятельства непреодолимой силы не прекратят
обязательства должника по договору...

...если удерживаемое имущество является
собственностью третьего лица, арендодатель будет
обязан прекратить удержание такого имущества...

...случившийся в РФ политический и финансово-
экономический кризис не являются теми
обстоятельствами, на основании которых условия
договора могут быть изменены в судебном порядке...



В номере:



VI Международная научно-практическая конференция «Управление документацией: прошлое, настоящее, будущее» памяти профессора Т.В. Кузнецовой

Цифровая трансформация архивной отрасли

Технические комитеты ИСО, их роль в стандартизации документации

Проблемы электронного кадрового документооборота

Социальная сеть «ВКонтакте», как хранилище современной системы документации о жизнедеятельности населения

Формирование архивного фонда Минтруда России (из опыта работы)

Электронные документы и информационные системы в суде. Зарубежный опыт

Должностная инструкция как организационно-правовой документ

Защита персональных данных в цифровой среде

При поддержке:



ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

Секретарское Дело

WWW.SEKRETARSKOE-DELO.RU



Подписные индексы
по каталогу «Роспечать»:
72034, 71851, 80933



Подписные индексы
по каталогу
«Почта России»:
99723, 99591

№ 1 2022



Полина Михайлова



Леннокс Костус



Эдуард Мавлютов



Сергей Макаров



Елена Расвская



Нина Кондратова



Айтма Лузина



Анатолий Зазулин

Главная тема номера: **Лидерство**



БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

№ 12
(656)

2022

www.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Всероссийские курсы по системе "Ресурс" - 71652, 71655, 72035

Главная тема: **PRESSFEED**



Константин Бочарский

pressfeed

**Я убрал барьер,
который стоял между
небольшими компаниями и медиа**