



*Татьяна Кочанова*

**Изменения в трудовом законодательстве за июнь 2022 года**

*Евгений Кудрявцев*

**Премии — анализ судебных споров за 2021-2022 г.**

*Алла Митрахович*

**Безопасность работников при разъездной работе**

*Ирина Михеева*

**Крупные строительные компании и банки запустили программу IT-ипотеки**

*Елена Клюева*

**Как документировать брак в работе сотрудников и доказывать в суде**

*Элина Шакирова*

**Новые засады и сложные моменты работы с больничными: как не повторить ошибки коллег**

*Александра Шишкина*

**Исследование судебной практики по спорам с индивидуальными предпринимателями по вопросам исполнения договоров**

В Нижнем Новгороде на одном новом сборочном заводе в связи с нехваткой комплектующих работники не загружены работой.

Просто уволиться они не хотят (хотят компенсации), и в итоге 8 часов в день сидят в пустом цеху, получая базовый тариф зарплаты.

Но пора законодателям вводить и серьезные штрафы для работников – особенно программисты все чаще бросают компании, не выполнив проекты и заказы, переходя в новые компании или уезжая за рубеж.

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 за май 2022 года .....5**

## Брак



Елена Ключева

**Как документировать брак в работе сотрудников и доказывать в суде .....25**

## Судебные споры с ИП



Александра Шишкина

**Исследование судебной практики по спорам с индивидуальными предпринимателями по вопросам исполнения договоров .....34**

## Больничные



Элина Шакирова

**Новые засады и сложные моменты работы с больничными: как не повторить ошибки коллег .....42**

## Разъездная работа



Алла Митрахович

**Безопасность работников при разъездной работе .....51**

## Well-being



Альбина Мингазова

**Неделя без перекуров — уже здоров .....59**

## Комментарии экспертов

Игорь Перегудов, Альбина Позднякова  
**Есть примеры, когда российский менеджмент продолжает управлять западными компаниями, несмотря на приказ уйти в отпуск с оплатой простоя .....69**

Ирина Михеева  
**Крупные строительные компании и банки запустили программу IT-ипотеки .....77**

Александр Базыкин, Александр Кизиллов  
**Нижегородская автошкола задолжала преподавателю свыше 220 тысяч рублей ....82**

Артем Денисов, Давид Тарановский  
**Госдума расширила полномочия президента РФ и разрешила ему вводить «специальные финансовые меры» .....89**

Роман Грищенко, Елена Плавуцкая,  
 Денис Редько, Анастасия Шеляшкова  
**Чиновница из Сочи, осужденная за получение взятки в особо крупном размере, не смогла оспорить приговор .....93**

Роман Грищенко, Давид Тарановский  
**Путин: необходимо отказаться от плановых проверок бизнеса, не связанного с рисками вреда .....101**

Аида Ибрагимова, Александр Карпухин  
**Зачинщиков срыва оборонзаказа на уральском заводе хотят уволить .....110**

**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](http://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](mailto:7447273@bk.ru).

[www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru).

Подписано в печать 15.06.2022.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

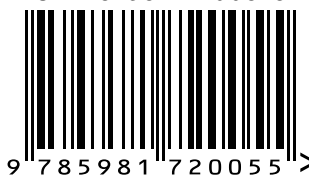
Электронная версия 6 000.

Заказ № 19-06.

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**

# Изменения в трудовом законодательстве за июнь 2022 года

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

## ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ЗА ИЮНЬ 2022 ГОДА

**В трудовой кодекс были внесены изменения, касающиеся работников, трудовая деятельность которых непосредственно связана с управлением легковыми такси, автобусами, трамваями, троллейбусами.**

Федеральный закон от 11.06.2022 N 155-ФЗ, вступающий в силу с 01.03.2023, установил:

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3) изменение, дополнив его статьей 328.1 следующего содержания:

«Статья 328.1. Ограничения на занятие трудовой деятельностью, непосредственно связанной с управлением легковыми такси, автобусами, трамваями, троллейбусами и подвижным составом внеуличного транспорта при осуществлении перевозок пассажиров и багажа

К трудовой деятельности, непосредственно связанной с управлением легковыми такси при осуществлении перевозок пассажиров и багажа, не допускаются лица, имеющие неснятую или непогашенную судимость за совершение следующих преступлений либо подвергающиеся уголовному преследованию за следующие преступления:

1) убийство, умышленное причинение тяжкого вреда здоровью, похищение человека, грабеж, разбой, преступления против половой неприкосновенности и половой свободы личности, а также преступления против общественной безопасности, против основ конституционного строя и безопасности государства, против мира и безопасности человечества, относящиеся в соответствии с Уголовным кодексом Российской Федерации к преступлениям средней тяжести, тяжким и особо тяжким преступлениям;

2) преступления, предусмотренные законодательством другого государства — члена Евразийского экономического союза, соответствующие преступлениям, указанным в пункте 1 настоящей части.

К трудовой деятельности, непосредственно связанной с управлением автобусами, трамваями, троллейбусами и подвижным составом внеуличного транспорта при осуществлении перевозок пассажиров и багажа, не допускаются лица, имеющие неснятую или непогашенную судимость за совершение следующих преступлений либо подвергающиеся уголовному преследованию за следующие преступления:

1) преступления против общественной безопасности, против основ конституционного строя и безопасности государства, против мира и безопасности человечества, относящиеся в соответствии с Уголовным кодексом Российской Федерации к тяжким и особо тяжким преступлениям;

2) преступления, предусмотренные законодательством другого государства — члена Евразийского экономического союза, соответствующие преступлениям, указанным в пункте 1 настоящей части.

Соответствие преступлений, указанных в пункте 2 части первой и пункте 2 части второй настоящей статьи, преступлениям, указанным соответственно в пункте 1 части первой и пункте 1 части второй настоящей статьи, устанавливается в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Наряду с документами, предусмотренными статьей 65 настоящего Кодекса, при заключении трудового договора лица, не являющиеся гражданами Российской Федерации и имеющие гражданство другого государства — члена Евразийского экономического союза, поступающие на работу, непосредственно связанную с управлением легковыми такси, автобусами, трамваями, троллейбусами и подвижным составом внеуличного транспорта при осуществлении перевозок пассажиров и багажа, предъявляют работодателю документ о наличии (отсутствии) судимости за совершение преступлений, ука-



занных в пункте 2 части первой и пункте 2 части второй настоящей статьи, и (или) факта уголовного преследования за эти преступления либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданный компетентным органом соответствующего государства — члена Евразийского экономического союза, с приложением перевода на русский язык, верность которого должна быть удостоверена в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Наряду с указанными в статье 76 настоящего Кодекса случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, трудовая деятельность которого непосредственно связана с управлением легковыми такси, автобусами, трамваями, троллейбусами и подвижным составом внеуличного транспорта при осуществлении перевозок пассажиров и багажа, при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в пунктах 1 и 2 части первой и пунктах 1 и 2 части второй настоящей статьи. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) данного работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.».

## Статья 2

1. Работник, трудовая деятельность которого непосредственно связана с управлением легковыми такси, автобусами, трамваями, троллейбусами и подвижным составом внеуличного транспорта при осуществлении перевозок пассажиров и багажа, до 1 сентября 2023 года обязан представить работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2. Наряду со справкой, предусмотренной частью 1 настоящей статьи, работник, не являющийся гражданином Российской Федерации и имеющий гражданство другого государства — члена Евразийского экономического союза, трудовая деятельность которого непосредственно связана с управлением легковыми такси, автобусами, трамваями, троллейбусами и подвижным составом внеуличного транспорта при осуществлении перевозок пассажиров и багажа, до 1 сентября 2023 года обязан представить работодателю документ о наличии (отсутствии) судимости за совершение преступлений, указанных в пункте 2 части первой и пункте 2 части второй статьи 328.1 Трудового кодекса Российской Федерации, и (или) факта уголовного преследования за эти преступления либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданный компетентным органом соответствующего государства — члена Евразийского экономического союза, с приложением перевода на русский язык, верность которого должна быть удостоверена в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

3. Трудовой договор с работником, не представившим работодателю справку в соответствии с частью 1 настоящей статьи, подлежит прекращению по основанию, предусмотренному пунктом 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Трудовой договор с работником, не являющимся гражданином Российской Федерации и имеющим гражданство другого государства — члена Евразийского экономического союза, не представившим документ в соответствии с частью 2 настоящей статьи, подлежит прекращению по основанию, предусмотренному пунктом 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

## СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ЗА ИЮНЬ 2022 ГОДА

**Верховный Суд обобщил практику по спорам, связанным с заключением трудового договора.**

В обзор включены судебные вердикты, связанные с дискриминацией при приеме на работу, установлением фактов трудовых отношений, договорами ГПХ, а также соответствием соискателям требованиям, предъявляемым им работодателями.

**1. Отказ работодателя в приеме гражданина на работу без указания причин нарушает требования части первой статьи 64 ТК РФ, запрещающей необоснованный отказ в заключении трудового договора, а потому является незаконным.**

При заключении трудового договора не допускается отказ в связи с личными характеристиками работника, за исключением связанных с его деловыми качествами. Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности выполнять работу с учетом имеющейся у него профессиональной квалификации (например, определенной профессии, специальности, квалификации), а также его личностные особенности (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли)

**2. Установленные трудовым законодательством для лиц, ищущих работу, гарантии о недопустимости отказа в заключении трудового договора по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника, распространяется в том числе на лиц, работающих у работодателя по совместительству и изъявивших желание заключить с этим работодателем трудовой договор по занимаемой должности как по месту основной работы.**

Отказывая в заключении трудового договора, работодатель обязан объяснить обратившемуся к нему лицу конкретную причину такого отказа в трудоустройстве. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования (часть пятая статьи 64 ТК РФ). Это относится и к совместителям.

**3. Отказ в заключении трудового договора с женщиной по мотивам, связанным с беременностью, носит дискриминационный характер и подлежит признанию судом на основании части третьей статьи 64 ТК РФ незаконным.**

В силу части третьей статьи 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

**4. Гарантия, установленная трудовым законодательством, о запрете отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью, распространяется и на женщин, поступающих на государственную гражданскую службу.**

Запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщине по мотивам беременности. Данная гарантия, установленная трудовым законодательством, распространяется и на женщин, поступающих на государственную гражданскую службу.

**5. Незаключение работодателем с инвалидом трудового договора на вакантную должность на квотируемое рабочее место по обстоятельствам, не связанным с его деловыми качествами, свидетельствует о проявлении в отношении него дискриминации при трудоустройстве и нарушает его право на труд.**

Предъявление работодателем при приеме на работу инвалида избыточных к нему требований, не связанных с его квалификацией и направленных на его исключение из числа претендентов на вакантную должность или работу, является проявлением дискриминации при трудоустройстве инвалида.

**6. Отказ работодателя в заключении трудового договора с инвалидом, направленным для трудоустройства службой занятости населения на квотируемое специальное рабочее место, по причине невозможности создания такого рабочего места, не может быть признан законным, поскольку именно на работодателя законодательством возложена обязанность по выделению**

**и созданию специальных рабочих мест для инвалидов, оснащаемых с учетом нарушенных функций организма инвалида и ограничений его жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению.**

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов (часть 2 статьи 22 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). Пунктами 1 и 2 части 2 статьи 24 названного федерального закона предусмотрено, что работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать ЛНА, содержащие сведения о данных рабочих местах; создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации.

**7. Если судом при разрешении спора будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ признается обоснованным.**

Отказ в связи с такими обстоятельствами признают законным. Под деловыми качествами понимается способность выполнять определенную работу (и, соответственно, наличие квалификации, профессии, специальности) а также личностные особенности лиц (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

**8. Гражданин, замещавший должность государственной гражданской службы, входящую в перечень должностей, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с этой службы вправе заключить трудовой договор с организацией (работодателем), в отношении которой им осуществлялись отдельные функции государственного управления, только с согласия соот-**

**ветствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов.**

Отказ данной комиссии в даче согласия бывшему государственному служащему на заключение трудового договора с организацией может быть обжалован в суд. Для граждан, ранее замещавших должности государственной службы, при заключении трудового договора установлено ограничение, заключающееся в том, что гражданин в течение двух лет после увольнения с государственной службы может замещать на условиях трудового договора должности в организации только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов.

**9. Неоднократное заключение работодателем трудовых договоров с работником о приеме на работу на одну и ту же должность с установлением в каждом новом договоре условия об испытательном сроке нарушает трудовые права работника и лишает его гарантии по ограничению продолжительности испытательного срока, установленной частью пятой статьи 70 ТК РФ.**

По соглашению сторон при приеме на работу работника в трудовой договор может быть включено дополнительное условие об испытании работника с целью проверки его соответствия поручаемой работе. По общему правилу, испытательный срок не должен превышать трех месяцев (для отдельных категорий работников установлены иные предельные сроки испытания). Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и работодатель утрачивает право уволить его по причине неудовлетворительного результата испытания.

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



Евгений Кудрявцев

# Премии — анализ судебных споров за 2021-2022 г.

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

**Выплата премий в законодательстве определяется лишь общими понятиями, такими как, что такое премия, какова ее роль в оплате труда и какие документы обосновывают включение премии в эту оплату. Обязанность разработки детальных правил премирования и установления порядка выплаты премиальных ТК РФ закрепляет за работодателем. Полагаю, что отсутствие четкого законодательного регулирования — причина для бесчисленного количества манипуляций и судебных споров.**

**Предлагаю рассмотреть интересные судебные споры по вопросам начисления премии.**

Начнем по порядку.

**Премия** — выплата стимулирующего характера, входящая в структуру применяемой системы оплаты труда (ст. 57, 129, 135, 191 ТК РФ). Разработать структуру системы оплаты труда и установить правила ее применения работодатель должен сам.

## **ДЛЯ РАБОТНИКА**

Внимательно изучайте документы, особенно локальные нормативные акты.

В отсутствие положения о премировании или описания системы премирования в правилах внутреннего трудового распорядка работник рискует остаться без премии.



## ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

Чем конкретнее показатели успешной работы работников и механизмы начисления премии, тем выше риски.

Поскольку премия является составной частью заработной платы, то сроки для ее взыскания — 1 год с момента, когда работник узнал (должен был узнать), что его права нарушены.

Годовая премия за месяцы, не входящие в расчетный период, не учитывается при расчете среднего заработка.

### ДОКУМЕНТ: ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВОСЬМОГО КАССАЦИОННОГО СУДА ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ ОТ 26.05.2022 № 88-5785/2022

#### Фабула дела.

Истец обратился с иском в суд о признании приказов незаконными, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, признании приказов незаконными, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула.

Истец мотивировал иск тем, что во время работы на ответчика был привлечен последним к дисциплинарной ответственности по нескольким нарушениям и уволен за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

#### Решение суда.

Решением суда первой инстанции восстановлен на работе, с ответчика взыскана компенсация за вынужденный прогул.

Апелляционная инстанция не согласилась с решением в части расчета компенсации, указала, что не учтены требования к исчислению заработка (со ссылкой на ч. 3 статьи 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922).

#### **Кассационная инстанция.**

Кассационная инстанция поддержала выводы, изложенные в апелляционном определении, указала, что для расчета среднего заработка учитываются премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда. Следовательно, судам следует учесть, что премии, носящие индивидуальный, разовый характер в этот расчет не учитываются.

**ГODOВАЯ ПРЕМИЯ ЗА МЕСЯЦЫ,  
НЕ ВХОДЯЩИЕ В РАСЧЕТНЫЙ ПЕРИОД,  
НЕ УЧИТЫВАЕТСЯ ПРИ РАСЧЕТЕ СРЕДНЕГО  
ЗАРАБОТКА**

Порядок учета премий регламентируется пунктом 15 Положения № 922. Ежемесячные премии учитываются при определении среднего заработка, если они фактически начислены в расчетном периоде, но не более одной выплаты за каждый показатель за каждый месяц расчетного периода. Квартальные, полугодовые премии учитываются, если они начислены в расчетном периоде, и продолжительность периода, за который они начислены, не превышает продолжительности расчетного периода. Если период, за который они начислены, превышает продолжительность расчетного периода, то премии учитываются в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода. Если же премия начислена за период, выходящий за пределы расчетного периода, то она не учитывается.

Таким образом, годовая премия за 2018 г. в расчетный спорный период не вошла.

Также кассацией отмечено, что не учитываются при расчете среднего заработка вахтовая надбавка за период вахты и время нахождения в пути (это правило установлено и в п. 5.6 постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82).

Суд напомнил, что нужно начислять «северную» надбавку на премии госслужащему за особо важные задания.

**НУЖНО НАЧИСЛЯТЬ «СЕВЕРНУЮ»  
НАДБАВКУ НА ПРЕМИИ ГОССЛУЖАЩЕМУ ЗА  
ОСОБО ВАЖНЫЕ ЗАДАНИЯ. НЕ ТОРОПИТЕСЬ  
С ВЫПЛАТОЙ ПРЕМИИ, ПОКА НЕ ИСТЕК  
РАСЧЕТНЫЙ ПЕРИОД**

**ДОКУМЕНТ: РЕШЕНИЕ СЫКТЫВКАРСКОГО ГОРОДСКОГО СУДА  
РЕСПУБЛИКИ КОМИ ОТ 14 ДЕКАБРЯ 2021 Г.  
ПО ДЕЛУ № 2-8669/2021)**

**Фабула дела.**

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



Елена Ключева

# Как документировать брак в работе сотрудников и доказывать в суде

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

**Человеческий фактор в работе играет очень большую роль. Ошибаются все, даже машины, но, когда ошибаются работники, для компании это может грозить огромными издержками и штрафами. Американский социолог Эверетт Хьюз отмечал, что с неудачами и ошибками в работе неизбежно сталкиваются абсолютно все сотрудники, вне зависимости от статуса и специальности. Для компании важно понимать причины ошибок, как на них реагировать, как не навредить мотивации сотрудников. Исходя из ошибок сотрудников, работодатель должен правильно оценивать ситуацию и рассматривать каждый случай отдельно, а также важно максимально правильно задокументировать обнаруженную ошибку.**

## **1. ПРИЧИНЫ ОШИБОК СОТРУДНИКОВ**

Для начала важно максимально корректно отреагировать на ошибку, иногда бывает так, что сотрудник не полностью владеет информацией, руководители часто забывают уточнить какую-то маленькую деталь, в каком именно виде должен быть предоставлен результат, какие сроки, а также к кому сотрудник может обратиться в случае неуверенности в ходе выполнения работы. Также у сотрудников может быть психологическая сложность, чтобы сразу уточнить все детали по выполнению работы, особенно, если сотрудник новичок. Сотрудник может бояться ответственности, возможно, работодатель обеспечивает недостаточное количество мотивации. В общем, причин ошибок может быть огромное количество. К ошибкам нужно относиться терпимее, не нужно сразу же вводить систему штрафов, так как это существенно снизит мотивацию сотрудников, а

также заинтересованность в работе, проблему с ошибками это не решит, только лишь усугубит отношения между руководителем и подчиненным, так как подчиненный будет лишней раз интересоваться у руководителя по каждому вопросу.

Рассмотрим некоторые ошибки в работе и причины их появления:

- Ошибки проектирования: обусловлены неудовлетворительным качеством проектирования. Например, управляющие устройства и индикаторы могут быть расположены настолько далеко друг от друга, что оператор будет испытывать затруднения при одновременном пользовании ими.

**К ОШИБКАМ НУЖНО ОТНОСИТЬСЯ  
ТЕРПИМЕЕ, НЕ НУЖНО СРАЗУ ЖЕ ВВОДИТЬ  
СИСТЕМУ ШТРАФОВ**

- Операторские ошибки: возникают при неправильном выполнении обслуживающим персоналом установленных процедур или в тех случаях, когда правильные процедуры вообще не предусмотрены.

- Ошибки изготовления: имеют место на этапе производства вследствие неудовлетворительного качества работы, например неправильной сварки, неправильного выбора материала, изготовления изделия с отклонениями от конструкторской документации.

- Ошибки технического обслуживания: возникают в процессе эксплуатации и обычно вызваны некачественным ремонтом оборудования или неправильным монтажом вследствие недостаточной подготовленности обслуживающего персонала, неудовлетворительного оснащения необходимой аппаратурой и инструментами.

- Внесенные ошибки: как правило, это ошибки, для которых трудно установить причину их возникновения, т. е. определить, возникли они по вине человека или же связаны с оборудованием.
- Ошибки контроля: связаны с ошибочной приемкой как годного элемента или устройства, характеристики которого выходят за пределы допусков, так и с ошибочной отбраковкой годного устройства или элемента с характеристиками в пределах допусков.

**ОТСТРАНЯТЬ СОТРУДНИКА ОТ РАБОТЫ  
НЕЛЬЗЯ. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ОТСТРАНЕНИЯ  
ЗА ДОПУЩЕННЫЙ БРАК В РАБОТЕ  
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО НЕ ПРЕДУСМАТРИВАЕТ**

- Ошибки обращения: возникают вследствие неудовлетворительного хранения изделий или их транспортировки с отклонениями от рекомендаций изготовителя.
- Ошибки организации рабочего места: теснота рабочего помещения, повышенная температура, шум, недостаточная освещенность и т. п.
- Ошибки управления коллективом: недостаточное стимулирование специалистов, их психологическая несовместимость, не позволяющие достигнуть оптимального качества работы.

Свойство человека ошибаться является функцией его психофизиологического состояния. Интенсивность ошибок во многом определяется параметрами внешней среды, в которой человек работает. В основе всех перечисленных причин лежат психологические мотивы поведения человека в

разных ситуациях. Отдельные лица представляют и руководящее звено, и операторское звено, и ремонтный персонал, и т. п. Подходы к проблемам безопасности у них будут разные, разными будут и результаты. Поведение отдельных лиц и их влияние на безопасность систем будет различным на разных ступенях технологической цепочки создания объекта (выбор площадки, разработка технико-экономического обоснования, конструкторские проекты, изготовления оборудования, строительство объекта, монтаж, наладка, эксплуатация, контроль и т. п.). Одновременно персонал рискованных объектов испытывает большую психологическую нагрузку. Факторы, ее обуславливающие, можно рассмотреть на примере работы оперативного персонала традиционной промышленной электростанции: осознание степени опасности и тяжести последствий аварии; высокое давление пара и воды, высокое электрическое напряжение; движущиеся механизмы; вибрация; повышенная температура и пониженная влажность воздуха; монотонность обстановки; медленные изменения показаний приборов; размеренный ритм работы оборудования.

Следствия: расстройство сознания, рост психологической напряженности, потеря бдительности.

По статистике от 7 до 36% аварий происходит по вине персонала; 73% из них — в результате неблагоприятных психологических качеств человека. Аналогичные результаты дает анализ причин несчастных случаев на предприятиях: психологические — 49,1; социально-психологические — 21,8; смешанные — 22,7; технические — 4,3; прочие — 2,1.

## 2. КАК ИЗБЕЖАТЬ ОШИБОК?

Для начала нужно определить, что послужило причиной ошибки. Затем можно попробовать вести журнал ошибок, как это делают многие программы. Каждая запись будет иметь свои данные: дату, время, ключевые теги, такой журнал будет весьма ценным источником данных для сотрудников и руководителей.



Пример журнала:

№	Дата обнаружения	Дата решения	Описание ошибки	Кто допустил ошибку	Ключевые теги	Комментарии
1	2	3	4	5	6	7

Примерно через месяц использования журнала можно будет увидеть четкую картину ошибок, а также понять, кто из работников чаще всего ошибается, после чего можно будет планировать работу по ликвидации дальнейших ошибок (обучение сотрудников, перераспределение обязанностей и т. д.), также такой журнал значительно поможет в повышении производительности.

### 3. ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ СОТРУДНИК ДОПУСТИЛ БРАК ИЛИ ОШИБКУ В РАБОТЕ?

Сразу хочется отметить, что отстранять сотрудника от работы нельзя. Перечень оснований для отстранения сотрудника от работы, который приведен в статье 76 ТК РФ, не является исчерпывающим, дополнительные основания, послужившие отстранению, могут быть установлены только локальными нормативными актами, и отстранение от работы допускается только в соответствии с федеральным законодательством или положениями иных нормативных правовых актов. Основания для отстранения за допущенный брак в работе законодательство не предусматривает.

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



Александра Шишкина

# Исследование судебной практики по спорам с индивидуальными предпринимателями по вопросам исполнения договоров

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

**В современных реалиях для индивидуального предпринимательства в нашей стране открываются новые горизонты и сферы деятельности. На прошедшем с 15 по 18 июня 25-м Петербургском международном экономическом форуме были озвучены направления бизнес-политики государства. В частности, говорилось о расширении использования виртуальной валюты, защите прав предпринимателей, транспортной безопасности, авиационной отрасли, инвестконтрактах, дедолларизации российской экономики, проблемах климата и, конечно же, о набивший оскомину программе импортозамещения. Главным курсом было признано инвестирование в экономику России, создание новых предприятий и, соответственно, рабочих мест. Сотрудничество со странами СНГ должно выйти на первую линию как в социально-экономическом, политическом, так и в бизнес-плане.**

Самым массовым видом предпринимательства в России остается торговая деятельность. Между тем из-за пандемии COVID-19 количество действующих коммерческих фирм значительно сократилось. Количество же судебных споров хозяйствующих субъектов, с одной стороны, также сократилось, с другой стороны — с течением времени характер споров будет определенно меняться, учитывая преобразования в мировой и российской экономике. Несмотря на то, что в России действует так называемая статутная система права, а не прецедентная, когда основным источником права признается судебное решение по предыдущему аналогичному делу, анализ правоприменения помогает разобраться в нюансах толкования закона. Предлагаю рассмотреть любопытные кейсы судебной практики последнего времени.

Одним из распространенных договоров, заключаемых с индивидуальными предпринимателями, является договор бытового подряда. Как гласит ст. 702 Гражданского кодекса РФ, по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его. По общему правилу, в договоре подряда должна указываться цена подлежащей выполнению работы или способы ее определения. Заказчик же обязан уплатить подрядчику обусловленную цену после окончательной сдачи результатов работы при

## **ДОГОВОР БЫТОВОГО ПОДРЯДА ИМЕЕТ СВОИ ОСОБЕННОСТИ, В ЧАСТНОСТИ, ОТНОСИТЕЛЬНО СУБЪЕКТНОГО СОСТАВА**

условии, что работа выполнена надлежащим образом и в согласованный срок, либо с согласия заказчика — досрочно. Заказчик может в любое время до сдачи ему результата работы отказаться от исполнения договора, уплатив подрядчику часть установленной цены пропорционально части работы, выполненной до получения извещения об отказе заказчика от исполнения договора. Качество выполненной подрядчиком работы должно соответствовать условиям договора подряда, а при отсутствии или неполноте условий договора — требованиям, обычно предъявляемым к работам соответствующего рода.

Договор бытового подряда имеет свои особенности, в частности, относительно субъектного состава — по договору бытового подряда подрядчик, осуществляющий соответствующую предпринимательскую деятельность, обязуется выполнить по заданию гражданина (заказчика) определенную работу, предназначенную удовлетворять бытовые или другие личные потребности заказчика, а заказчик обязуется принять и оплатить работу. До-

говор бытового подряда является публичным договором. К отношениям по договору бытового подряда, не урегулированным Гражданским кодексом, применяются законы о защите прав потребителей и иные правовые акты, принятые в соответствии с ними.

Вместе с тем, бывают случаи, когда договор подряда не имел задокументированной формы, а недобросовестный исполнитель воспользовался данным фактом с целью неисполнения договора.

Так, заказчик полностью оплатил выполнение работ по изготовлению мебели, однако исполнитель не выполнил работы в срок. Письменного договора заключено не было. Исполнитель, действуя недобросовестно, отказался как от дальнейшей реализации договора, так и от возврата уплаченных денежных средств. Дело оказалось в суде.

Суд первой инстанции удовлетворил требования заказчика, основанные на Законе о защите прав потребителей, признав тем самым наличие договора подряда между сторонами. Соответственно, с исполнителя были взысканы денежные средства за заказ, неустойка, компенсация морального вреда, а также штраф. Суд апелляционной инстанции не согласился с такими выводами, посчитав, что договор заключен не был, так как стороны не определились с его существенными условиями, и взыскал с ответчика лишь основную сумму долга в качестве неосновательного обогащения. Суд кассационной инстанции поддержал выводы апелляционного суда.

Таким образом, встает вопрос именно о природе состоявшихся между сторонами правоотношений — поименованный ли это договор либо всего лишь неосновательное обогащение. Принципиальная разница данных позиций важна при защите интересов заказчика-физического лица. Закон, признавая физическое лицо в данном случае потребителем, охраняет его интересы основательнее, так как потребитель является наиболее слабой стороной в таких правоотношениях. Для того, чтобы побудить хозяйствующих субъектов действовать добросовестно, Закон вводит такие санкции за неисполнение договора с потребителем, как штрафы, неустойки, компенсацию морального вреда и т. д.

Судебная коллегия Верховного суда РФ отменила постановления апелляционного и кассационного судов и согласилась с выводами суда первой инстанции, признав возникшие правоотношения подпадающими под нормы Закона о защите прав потребителей, несмотря на отсутствие письменного договора подряда. Верховный суд, в частности, указал, что согласно ст. 432 Гражданского кодекса РФ, сторона, принявшая от другой стороны полное или частичное исполнение по договору либо иным образом подтвердившая действие договора, не вправе требовать признания этого договора незаключенным, если заявление такого требования с учетом конкретных обстоятельств будет противоречить принципу добросовестности. А также — если сторона приняла от другой стороны полное или частичное исполнение по договору либо иным образом подтвердила действие договора, она не вправе недобросовестно ссылаться на то, что договор является незаключенным (п. 3 ст. 432 ГК РФ). Аналогичная позиция была высказана и в п. 6 Постановления Пленума Верховного суда от 25.12.2018 № 49 «О некоторых вопросах применения общих положений Гражданского кодекса Российской Федерации о заключении и толковании договора».

Практическая ценность данного кейса для стороны бизнеса заключается в особой внимательности при работе с заказчиками-физическими лицами, так как данная категория контрагентов строже защищается нормами права в силу своей непрофессиональности. Также следует учесть, что при определенных обстоятельствах, в частности, при оплате части или полной стоимости работ, в том числе будущих, договор всё равно может быть признан заключенным со всеми вытекающими отсюда последствиями, включая более строгую ответственность исполнителя. Кейс — Определение Судебной коллегии Верховного суда РФ от 22.06.2021 № 45-КГ21-8-К7.

Рассмотрим еще один заслуживающий внимания случай судебной практики, который также связан с договором бытового подряда.

Между сторонами был заключен договор бытового подряда на проведение ремонтно-отделочных работ. Работы проводились с нарушением качества, так что заказчик потребовала расторжения договора, оплаты

убытков, а также уплаченных за работу сумм. Индивидуальный предприниматель заявил встречное требование о взыскании стоимости неоплаченных работ. Суды всех инстанций встали на сторону заказчика, удовлетворив его требования на основании следующего.

У заказчика есть право в случае выполнения работ с существенными недостатками отказаться от исполнения договора подряда и потребовать от подрядчика возмещения причиненных убытков без предварительного заявления требования об устранении недостатков работ в разумный срок. Такие выводы судов коррелируют с положениями Закона — если отступления в работе от условий договора подряда или иные недостатки результата работы в установленный заказчиком разумный срок не были устранены либо являются существенными и неустранимыми, заказчик вправе отказаться от исполнения договора и потребовать возмещения причиненных убытков (ст. 723 ГК РФ). Потребитель вправе отказаться от исполнения договора о выполнении работы (оказании услуги) и потребовать полного возмещения убытков, если в установленный указанным договором срок недостатки выполненной работы (оказанной услуги) не устранены исполнителем. Потребитель также вправе отказаться от исполнения договора о выполнении работы (оказании услуги), если им обнаружены существенные недостатки выполненной работы (оказанной услуги) или иные существенные отступления от условий договора. Потребитель вправе потребовать также полного возмещения убытков, причиненных ему в связи с недостатками выполненной работы (оказанной услуги) (ст. 29 Закона о защите прав потребителей). Под существенным недостатком товара (работы, услуги) понимается неустранимый недостаток или недостаток, который не может быть устранен без несоразмерных расходов или затрат времени, или выявляется неоднократно, или проявляется вновь после его устранения, или другие подобные недостатки.

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



Элина Шакирова

# Новые засады и сложные моменты работы с больничными: как не повторить ошибки коллег

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

Ждем запросы их на адрес: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)



## Что изменилось в работе с больничными в 2022 году.

**Спойлер — больничные листы стали электронными, изменились сроки для передачи сведений по пособиям, установлены новые штрафы.**

С 2022 года ФСС перешел на проактивную, то есть беззаявительную выплату пособий, в том числе и по больничным листам, в соответствии с Федеральным законом от 30.04.2021 N 126-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного социального страхования». Теперь Фонд автоматически в режиме онлайн уведомляет работодателей о том, что сотрудник открыл больничный лист или его статус изменился.

Электронный листок нетрудоспособности (далее — ЭЛН) стал являться основным документом для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности и пособия по беременности и родам. Бумажные больничные оформляются только отдельным категориям граждан.

Использование электронного формата полностью исключает представление работниками поддельных листков нетрудоспособности, так как ФСС РФ контролирует любые действия с электронными больничными. Плюсы электронного больничного в том, что работник не может его потерять или испортить, не нужно распечатывать и хранить.

Уведомлять работников о переходе на электронные больничные с 01.01.2022 работодатель не обязан, это не установлено законодательно. Но можно, например, разослать уведомления по электронной почте, разместить их в доступных для всех работников местах. Форма такого уведомления произвольная.

Несмотря на автоматизацию процессов приема и оплаты ЭЛН, большинство работодателей столкнулись с неоднозначными ситуациями.

В целях исключения повторения ошибок коллег, а также чтобы не подставлять компании под штрафы и не повязнуть в судебных тяжбах, в статье дадим советы, разберем актуальные судебные решения и сложные моменты при оформлении больничных, рассмотрим варианты оплаты пособия по временной нетрудоспособности в случае, если больничный сотруднику открыли со дня, в который он работал.

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭЛЕКТРОННОГО ФОРМАТА ПОЛНОСТЬЮ ИСКЛЮЧАЕТ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РАБОТНИКАМИ ПОДДЕЛЬНЫХ ЛИСТКОВ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ

Поскольку работодатель не вправе принимать больничный с ошибками, необходимо проверять раздел больничного, который заполнили в медицинской организации, до того, как отправили его на оплату в ФСС. Это касается и электронных больничных, п. 67 Порядка, утв. приказом Минздрава от 23.11.2021 № 1089н. Если ошибку в ЭЛН обнаружили, то направьте сотрудника в медорганизацию, чтобы ему оформили дубликат документа. Такое решение принимает врачебная комиссия. После чего медорганизация аннулирует больничный с ошибкой, для этого его переведут в статус «090» — «Действия прекращены». Далее врачи оформят дубликат электронного больничного.

Хорошая новость в том, что работодателя за ошибки врачей в больничном не оштрафуют. К примеру, было выявлено наличие исправления в представленном страхователем листке нетрудоспособности, дубликат документа не был оформлен. Суд признал факт наступления страхового случая, поскольку недостаток в виде нечетко прописанной даты при оформлении листка нетрудоспособности является ошибкой медицинского учреждения, носит незначительный и устранимый характер (см.: Поста-

новление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 13.05.2021 N Ф04-2163/2021 по делу N А45-23320/2020).

При этом, если порядок, по которому нужно оформлять ЭЛН, нарушила медорганизация, это не основание для того, чтобы ФСС не принял расходы компании на пособие (см.: Постановление Арбитражного суда Московского округа от 21.02.2022 № Ф05-345/2022 по делу № А40-133004/2021; Решение Арбитражного суда Свердловской области от 16.07.2021 по делу N А60-9338/2021).

**НЕОБХОДИМО ПРОВЕРЯТЬ РАЗДЕЛ  
БОЛЬНИЧНОГО, КОТОРЫЙ ЗАПОЛНИЛИ  
В МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ДО ТОГО,  
КАК ОТПРАВИЛИ ЕГО НА ОПЛАТУ В ФСС**

**ЗАПОЛНЯЙТЕ СВОЙ РАЗДЕЛ БОЛЬНИЧНОГО БЕЗ ОШИБОК**

Свою часть электронного листка нетрудоспособности компании должны будут заполнить в учетной программе или в личном кабинете страхователя на сайте ФСС. Как только узнаете о закрытии больничного, надо будет в течение трех рабочих дней отправить в фонд сведения для назначения пособия, данные о сотруднике по форме, которую недавно утвердил ФСС (приказ от 04.02.2021 № 26).

Работодатель отвечает за достоверность сведений, которые необходимы для того, чтобы назначить пособие и возмещает ущерб, в соответствии со статьей 15.1 Закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании...» (см.: Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 17.02.2022 N Ф03-6964/2021 по делу N А73-238/2021).

Так, работодатель не проставил в сведениях для Фонда социального страхования код, который подтверждает, что сотрудник инвалид, и направил их в фонд. Сотрудник болел более четырех месяцев подряд, то есть больше срока, который ему могли оплатить. Сведения, что у сотрудника инвалидность, работодатель предоставил уже после того, как пособие ему выплатили. В результате ФСС переплатил работнику пособие. Фонду удалось через суд возместить ущерб. Судьи указали, что работодатель отвечал за достоверность сведений, которые предоставляет в ФСС,

## РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ОШИБКИ ВРАЧЕЙ В БОЛЬНИЧНОМ НЕ ОШТРАФУЮТ

и должен был знать об инвалидности своего сотрудника. Доказательств, что запрашивал такую информацию у работника, он не представил. Получается, переплата пособия по болезни произошла по вине работодателя (см.: Постановление Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 21.02.2022 № Ф02-354/2022 по делу № А58-4604/2021). Даже доводы работодателя о том, что на момент, когда представлял сведения в ФСС, он не знал, что у работника есть инвалидность, и не обязан был запрашивать у работника такие данные, судей не убедили. Несмотря на такие решения, требовать от сотрудника предоставить документы о наличии инвалидности работодатель не имеет права.

### За что ФСС будет штрафовать компании с 1 января 2022 года:

Нарушение	Штраф
Отказались предоставить документы	200 рублей за каждый документ
Предоставили недостоверные сведения, документы или скрыли данные	20 процентов от суммы излишне выплаченного пособия, но не меньше 1000 рублей и не больше 5000 рублей
Нарушили сроки предоставления сведений	5000 рублей

## ВЛИЯЕТ ЛИ ТО, ЧТО СОТРУДНИК В ПЕРВЫЙ ДЕНЬ БОЛЬНИЧНОГО РАБОТАЛ, НА ТО, С КАКОГО ДНЯ ФСС ОПЛАТИТ ПОСОБИЕ

Пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня болезни должен выплатить работодатель. За остальной период, с 4-го дня временной нетрудоспособности, деньги сотруднику перечислит Фонд социального страхования (п. 1 ч. 2 ст. 3 Закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ).

Отсчитывать трехдневный срок, за который пособие по болезни сотруднику должен выплатить работодатель, нужно с даты, в которую наступил страховой случай. То есть со дня, в который работнику выдали листок нетрудоспособности. И если работник не попросил медучреждение выдать больничный на следующий день после обращения, то, как оплатить ему этот день, решает работодатель (см: Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 10.03.2021 N Ф07-17327/2020 по делу N А44-3930/2020).

То, с какого дня будете оплачивать пособие сотруднику, которому больничный открыли в день, который он отработал, зависит от того, как работодатель этот день оформит. Если выплатите работнику пособие за три дня, начиная с даты, когда ему выдали больничный, — отметьте первый день периода нетрудоспособности в таблице учета рабочего времени как день болезни.

Судьи поддерживают как тех работодателей, которые оплачивают работнику пособие по болезни со дня, когда ему в медорганизации открыли листок нетрудоспособности, даже если в этот день он работал, так и тех, которые выплачивают за этот день зарплату. Чтобы решение работодателя

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



**Алла Митрахович**

# Безопасность работников при разъездной работе

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

**Современный ритм жизни требует адаптации людей к новым условиям, становятся более популярными и востребованными новые профессии и специальности, помогающие увеличивать разделение труда под новые цели. Помимо сложных технологий важными становятся работы, обеспечивающие доставку товаров, услуг и документов в разные точки городов и населенных пунктов. При этом старые, хорошо зарекомендовавшие себя профессии медицинских работников, электриков и сантехников, которые фактически «доставляют» свой труд на дом, по-прежнему незаменимы.**

Общее у всех этих профессии — это разъездной характер работы, как понимает его законодатель. Разъездной считается работа, при которой работник выполняет свои должностные обязанности вне расположения организации, такая работа должна носить постоянный характер<sup>1</sup>.

Необходимо отличать разъездной характер работы от подвижного, а также от периодически случающихся служебных выездов и командировок. Работа носит подвижной характер, в частности, если она связана с частым перемещением работников с объекта на объект и (или) удаленностью от постоянного места жительства работников.

В случаях, когда работа осуществляется не по месту нахождения предприятия, довольно остро стоит вопрос обеспечения работодателем правил охраны труда, что порой приводит к травмам на производстве и несчастным случаям. Предлагаем рассмотреть, как суды подходят к подобным вопросам на практике.

Ленинский районный суд г. Ростова-на-Дону рассмотрел дело<sup>2</sup> по иску электромонтера оперативно-выездной бригады 5 разряда, имеющего разъездной характер работы, с которым случился несчастный случай. По-

1 Письмо Минтруда России от 18.09.2020 N 14-2/ООГ-15047

2 Решение Ленинского районного суда г. Ростова-на-Дону от 12.05.2020 по делу № 2- 501/2020

сле окончания производства оперативных работ работник с водителем и электромонтерами выехал на подстанцию для допуска бригады к работе. Двигаясь в сложных дорожных и погодных условиях (сильный боковой ветер, мокрый асфальт, гололед) со скоростью 40-43 км/ч без включенного переднего моста, автомобиль занесло на мокром снегу с последующей потерей водителем управления транспортным средством, произошел выезд автомобиля на встречную полосу, противоположную направлению движения, автомобиль пересек полосу встречного движения, а затем съезд его в кювет, в результате чего произошло опрокидывание автомобиля на левый

**В СЛУЧАЯХ, КОГДА РАБОТА  
ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ НЕ ПО МЕСТУ  
НАХОЖДЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ, ДОВОЛЬНО  
ОСТРО СТОИТ ВОПРОС ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
РАБОТОДАТЕЛЕМ ПРАВИЛ ОХРАНЫ ТРУДА**

бок, а затем на крышу. Водитель и работники обратились в медицинскую часть, прошли освидетельствование, которое подтвердило наличие травм и отсутствие состояния алкогольного опьянения. Повреждения истца отнесены к тяжелой степени травмы.

Судом установлено, что истец не была пристегнута ремнем безопасности, поскольку он был сломан. Кроме того, покрышка заднего левого колеса имела повреждения, обнажающие корд, чем нарушено правило п. 12 основных положений по допуску транспортных средств к эксплуатации и обязанности должностных лиц по обеспечению безопасности дорожного движения. Причиной несчастного случая определено нарушение требований безопасности при эксплуатации транспортного средства, что является ответственностью работодателя, оштрафован также инженер по охране труда, допустивших неисправный транспорт к работе.



Суд указал, что возмещение вреда, причиненного здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору, осуществляется страхователем (работодателем) по месту работы (службы, иной деятельности) застрахованного лица (работника), в том числе путем назначения и выплаты ему пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием в размере 100 процентов среднего заработка застрахованного. При этом пособие по временной нетрудоспособности входит в объем возмещения вреда, причиненного здоровью, и является компенсацией утраченного заработка застрахованного лица, возмещение которого производится стра-

**НАРУШЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ БЕЗОПАСНОСТИ  
ПРИ ЭКСПЛУАТАЦИИ ТРАНСПОРТНОГО  
СРЕДСТВА, ЧТО ЯВЛЯЕТСЯ  
ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ РАБОТОДАТЕЛЯ,  
ОШТРАФОВАН ТАКЖЕ ИНЖЕНЕР ПО ОХРАНЕ  
ТРУДА, ДОПУСТИВШИХ НЕИСПРАВНЫЙ  
ТРАНСПОРТ К РАБОТЕ**

хователем (работодателем) в счет страховых взносов, уплачиваемых работодателем в Фонд социального страхования Российской Федерации. Лицо, причинившее вред, возмещает разницу между страховым возмещением и фактическим размером ущерба только в случае, когда страховое возмещение недостаточно для того, чтобы полностью возместить причиненный вред.

В данном случае суд установил, что все пособия по временной нетрудоспособности и страховое возмещение выплачены в полном объеме, но взыскал с работодателя дополнительно компенсацию морального вреда

в размере 250 000 рублей, расходы на представителя в размере 30 000 рублей.

В деле, рассмотренном Промышленным районным судом г. Самары<sup>3</sup>, работодатель сначала отстранился от несчастного случая, произошедшего с работником во время работы вне нахождения предприятия, указывал на грубую неосторожность самого работника.

Фирма оказывала услуги по мониторингу трубопроводной сети объектов с помощью беспилотных летательных аппаратов. Истец работал в должности оператора, ему был установлен разъездной характер работы. Группа операторов, среди которых присутствовал истец, выехала на место работ для производства полетов. В процессе запуска эластичной пусковой установки при растягивании эластичной катапульты произошло вырывание одного из буров из поверхности земли и попадание его в ногу Истцу. Коллегами вызвана скорая помощь, которая оказала первую помощь пострадавшему.

Причинами, вызвавшими несчастный случай, установлены множественные нарушения в сфере охраны труда, в частности: несовершенство технологического процесса, а именно работодателем не обеспечена безопасность работников при эксплуатации оборудования, осуществлении технологических процессов. В Руководстве по эксплуатации и Инструкции по охране труда для оператора наземных средств управления беспилотным летательным аппаратом не указаны требования по установке бура при отсутствии на площадке для запуска летательного аппарата растительности, в том числе, если почва неустойчивая (песчаная, влажная, рыхлая и т. п.). Кроме того, истец не был отстранен от работы, был допущен к выполнению работ, хотя не прошел в установленном порядке обязательный медицинский осмотр.

Так, суд взыскал с работодателя компенсацию морального вреда в размере 300 000 рублей, материальный ущерб в сумме 16 034 рублей, расходы по оплате услуг представителя в размере 20 000 рублей.

3 Решение Промышленного районного суда г. Самары 21.01.2020 по делу № 2-66/2020 (2-5496/2019).

Осинский районный суд Пермского края<sup>4</sup> рассмотрел аналогичное дело, которое было осложнено еще тем, что работник не был оформлен на работу официально, с заключением трудового договора, за работника не отчислялись никакие взносы в Фонды, не осуществлялось страхование от несчастного случая. При этом трудовая функция истца была связана с перевалкой леса, что относится к работам с повышенной опасностью. В один рабочий день произошел несчастный случай, на истца упало дерево, что полностью лишило его трудоспособности.

Так, прокурор обратился в интересах работника с иском к индивидуальному предпринимателю. Суд, исследовав материалы дела, установил наличие трудовых правоотношений с разъездным характером работы.

Естественно, как оно обычно и бывает в случаях массового неоформления работников, никаких правил охраны труда на производстве ответчика не соблюдалось, в связи с чем вина за последствия несчастного случая полностью возложена на работодателя.

В связи с установлением факта трудовых отношений суд возложил на ответчика обязанности работодателя по внесению записи в трудовую книжку о доказанном периоде работы в качестве вальщика леса, а также по уплате налога на доход физического лица, страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд обязательного медицинского страхования за установленный период по день вступления решения суда в законную силу. Кроме того, суд взыскал с работодателя компенсацию морального вреда 500 000 рублей.

Неоформленные трудовые отношения не снимают ответственности с работодателя за несоблюдение правил охраны труда, которые могут привести и (или уже привели) к несчастному случаю, что очевидно показано на вышеприведенном примере.

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



*Альбина Мингазова*

# Неделя без перекуров — уже здорово

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

**В России мало уделяют внимание трудовому потенциалу, в том числе и охраны труда — считает Альбина Фаридовна Мингазова, неординарный руководитель в области охраны труда, член Межрегиональной ассоциации охраны труда и она начала изучать эту тему углубленно и внесла свой вклад в охрану труда через ее авторские программы управления здоровьем на рабочем месте.**



### **Что же есть well-being, на ваш взгляд?**

— Это благополучие человека, все цивилизованные страны стремятся развивать благополучие человека, так как понимают, что это выгодно не только для самого человека, но выгодно и для предприятия, и для государства в целом. Почему well-being рассматривает именно со стороны предприятия? Так

## **ОТДЕЛ ОХРАНЫ ТРУДА МОЖЕТ ЗАНИМАТЬСЯ И СТАТЬ ЧАСТЬЮ БЛАГОПОЛУЧИЯ ЧЕЛОВЕКА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

как человек посвящает большое количество своего времени именно работе. От этого многое зависит. Его состояние здоровья, счастья, так как well-being составляет физическое состояние хорошее, хорошее ментальное здоровье. Сюда же входит профессиональный рост, комфортная рабочая среда, все это составляет well-being. Почему well-being я связала именно с охраной труда, потому что я увидела, как мы все привыкли видеть охрану труда, это проведение инструктажей, проведение каких-либо обучающих лекций, конечно, это

очень важно для предприятия соблюдать безопасность в плане проведения инструктажей, но именно я увидела то, что охрана труда также может заботиться и о благополучии человека. Отдел охраны труда может заниматься и стать частью благополучия человека на предприятии, и мои внедрения это доказали.



**Охрана труда связана с затратами, как увязываются в вашем понимании затраты на охрану труда плюс well-being? Это повышает расходы или они стоят того? Насколько они повышают расходы? И чего здесь больше, материальных затрат или просто смена приоритетов работы?**

— Охрана труда — это затраты, есть обязательные затраты, которые прописаны законодательством, к примеру, чтобы работодатель организовал выдачу средств индивидуальной защиты работника, и руководитель не может не выполнить эти затраты. Но и здесь если подходить с точки зрения благополучия, то нужно применять риск-ориентированный подход, то есть разрабатывать и выдавать средства индивидуальной защиты конкретно под его рабочее место. Что касается благополучия на работе, сохранения здоровья well-being, то это идут дополнительные затраты для работодателя. Вот здесь важно донести до руководителя, что забота о здоровье — это не дополнительные затраты, то есть если он будет инвестировать в здоровье сотрудника, то в конечном счете ему это вернется в виде большой экономии денежных средств от сокращения затрат из-за пропусков по болезни и компенсационных расходов. Предприятие будет более продуктивное, нежели, чем он не будет обращать внимание на well-being. Если взять well-being со стороны вовлеченности, из моей практики на крупном литейном заводе в Приволжском Федеральном округе была текучесть кадров, потому что условия труда очень вредные. Когда внедрили мою программу управления здоровьем на рабочем месте, к примеру, заменили время для курения, снизили число «перекуров» в программе «Неделя без курения», на употребление фруктов. Тем самым работники увидели, что о них заботят-

ся. Что заботятся о их здоровье. Повысилось употребление фруктов и овощей у сотрудников, то есть на такие моменты можно не обратить внимание, а если задуматься, то это работает на вовлеченность. Конечно это не все, еще провели просмотр информации об опасностях, которые присутствуют на конкретном рабочем месте, также сюда привлекли работников, которые лучше всех понимали условия, создающие опасности, и понимали, как их можно контролировать, и внесли свои идеи по их предотвращению, то есть они стали лидерами и т.д. Таким образом, понизилась текучесть кадров, произошло экономия рабочего времени и повысилась продуктивность труда. Произошло значительно высокое повышение вовлеченности до 93%, от изначального уровня в 31 %. Предприятию также, это выгодно тем, что не нужно обучать новых сотрудников, сотрудник остается в этой же среде, где начинает вырабатывать свой потенциал. Сформировалась культура охраны труда.



### **Как вы считаете, во сколько бы вы оценили в процентах соотношение моральной доли охраны труда и well-being?**

— Если говорить о том на сколько well-being вписывается в процентность охраны труда. Именно в охране труда, на первое место я бы поставила физическое состояние здоровья и на второе место психологическое состояние здоровья. 100% что это нужно в охране труда. Когда руководство искренне и подкреплено действиями, работники знают, что безопасность и здоровье важны для успеха в бизнесе, это означает, что шаги, которые они предпринимают для улучшения безопасности и здоровья, будут оценены бизнесом. Также традиционные подходы к обнаружению и устранению опасностей на рабочем месте часто являются реактивными. Действия предпринимаются только после того, как работник получил травму или заболел, был опубликован новый стандарт или положение, или в результате внешней инспекции была обнаружена проблема, которую необходимо устранить. Гораздо эффективнее находить и устранять опасности с помощью упреждающего подхода до того, как они приведут к травмам или заболеваниям.



**Забота о здоровье членов семьи это также часть well-being. Раньше такого не было. Этого не видно даже по советским фильмам, но иногда это видно в книгах. Я это видел на практике, в советское время, в 80-90-е годы в частных компаниях. Это все избирательно. Well-being предлагает заниматься этим детально для руководства? Психологическое здоровье членов семьи. Какое ваше мнение?**

— Что касается, семьи. Здесь все-таки идет отражение на семью. Прямое воздействие идет непосредственно на работника. Косвенный эффект отражается на семье. Если комфортно работнику, он финансово обеспечен, стрессов у него нету, он счастлив, физически он себя чувствует хорошо, когда он

**ЗАБОТА О ЗДОРОВЬЕ — ЭТО НЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЗАТРАТЫ, А ЭКОНОМИЯ  
ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ**

приходит домой, у него начинается взаимодействие со своими родными. То, что мы вкладываем в работника, он может психологически своё эмоциональное состояние передавать на своих близких и родных. Это первое. Если это физическое состояние, то он не уставший, он хорошо себя чувствует, ему не нужно переживать за свое здоровье. Это значит, что он может уделять больше времени своей семье. Они могут куда-то выезжать на природу, проводить больше времени со своими детьми. Повышается коэффициент счастья. Вот таким образом well-being именно отражается на родных и близких семьи через работника. Также все свои навыки (здоровый образ жизни, финансовая грамотность и т.д.), полученные им на работе, это все передается в семью.



Таким образом происходит взаимодействие через well-being и вклад в благополучие общества.



### **Возвращаясь к охране труда, как вообще сейчас дела обстоят у Российской экологии и вредными факторами производства?**

— Экологическая ситуация заставляет задуматься, есть исследования, что эти все выбросы очень сильно влияют на здоровье работников и вообще населения. Состояние экологии сейчас находится не на очень хорошем уровне. В этом плане, если вернуться в охрану труда, у работников, которые взаимодействуют с вредными факторами производства, повышается риск профес-

**ПРОИЗОШЛО ЗНАЧИТЕЛЬНО ВЫСОКОЕ  
ПОВЫШЕНИЕ ВОВЛЕЧЕННОСТИ ДО 93%,  
ОТ ИЗНАЧАЛЬНОГО УРОВНЯ В 31 %**

сиональных заболеваний, повышается чувствительность организма к воздействию радиации, сокращается продолжительность активной трудоспособной жизни, появляется хроническая усталость, обострение психических и физических заболеваний. Что можно сделать?! Разработанная мною программа управления здоровьем на рабочем месте, которую внедрили на одном из крупных нефтегазовых предприятий России ПАО «Татнефть», показала высокие результаты. Смотрели состояние здоровья работников, занятых во вредных факторах производства, через витаминную обеспеченность. Такой подход в России является уникальным. Взяли контрольную группу, разделили их. Одна группа получала продукт, обогащенный витаминами, другая группа получала плацебо. До начала исследования вся группа была проверена на

обеспеченность витаминами. Была выявлена колоссальная недостаточность витаминов. Была 100% недостаточность витамина д, это витамин, который отвечает за настроение, за хорошее самочувствие, за утомляемость. Далее витамин а, витамин е, это антиоксиданты, которые выводят токсичные вещества из организма. Если неблагоприятная экология, плюс работник работает на вредном производстве, а у него еще и недостаточное количество витаминов, то о каком здоровье может идти речь? То есть была выявлена тотальная недостаточность витаминов. Далее, в течение определенного периода

**ЭФФЕКТИВНЕЕ НАХОДИТЬ И УСТРАНЯТЬ  
ОПАСНОСТИ С ПОМОЩЬЮ УПРЕЖДАЮЩЕГО  
ПОДХОДА ДО ТОГО, КАК ОНИ ПРИВЕДУТ К  
ТРАВМАМ ИЛИ ЗАБОЛЕВАНИЯМ**

времени, контрольная группа и подконтрольная группа употребляли плацебо и продукт обеспеченный витаминами. В конце исследование показало, что группа принимавшая витамины у них также оценивалось по результатам крови, у них показало, что повысилось обеспечение витаминами, то есть пришли в норму. А вот группа, которая принимала плацебо, у них показатели стали еще ниже исходных. Почему акцент был сделан именно на витаминах? Витамины имеют свойство защищать организм от воздействия экологических факторов, от воздействия вредных факторов производства. Здесь был сделан такой шаг, что через витамины можно повысить здоровье, можно защитить от экологических и производственных факторов. Плюс идут соответствующие

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

# Есть примеры, когда российский менеджмент продолжает управлять западными компаниями, несмотря на приказ уйти в отпуск с оплатой просто

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



## Игорь Перегудов

Юридическое агентство Игоря Перегудова,  
<http://peregudov-company.ru>



### Что будет потом, когда хозяева вернуться или направят иск в суд? Ваши советы?

— Сейчас наша страна переживает непростые времена, как в политическом, так и в экономическом плане. В сложившейся экономической конъюнктуре приоритетом государства является защита рынка, сохранение рабочих мест, недопущение возникновения дефицита товаров и услуг.

Под гнетом санкций большинство западных компаний решили приостановить или прекратить свою деятельность на территории РФ. На законодательном уровне с учетом возникшей политико-экономической проблемы и с теми реалиями, с которыми столкнулся бизнес, правоотношения, связанные с иностранными организациями, пока не регулируются.

13 апреля 2022 года депутаты внесли в Госдуму законопроект № 104796–8 «О внешней администрации по управлению организацией», авторы инициативы предлагают вводить внешнее управление в организациях, которые решили уйти с российского рынка после начала санкций. В пояснительной записке к проекту указано, что внешняя администрация будет назначаться по решению суда для организаций, которые имеют «существенное значение» для российской экономики и гражданского оборота. При этом 25% акций или долей таких компаний должны принадлежать иностранным лицам. Также Правительственная комиссия по законотворческой деятельности 4 апреля вслед за Верховным судом рассмотрела поправки в Уголовный кодекс (УК) о наказании за поддержку антироссийских санкций.

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

**Остальным желающим на платной основе.**

**Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**



### **Альбина Позднякова**

*юрист, профессиональный медиатор,  
управляющий партнер Юридического бутика  
имени А. и Е. Поздняковых.*

*Сайт: <https://www.lawboutique.biz/>*



### **Что будет потом, когда хозяева вернутся или направят иск в суд? Ваши советы?**

— Сейчас мы проживаем непростое, историческое время. Особенно всех интересует экономика России, как главный приоритет.

Всем известно, что многие западные компании ушли или приостановили свою деятельность на территории России.

Но существуют примеры и обратного направления — наши «русские» не сдаются и продолжают управлять западными компаниями.

Права работодателя и работника закреплены в Трудовом Кодексе РФ.

Что может в этом случае сделать владельцы западных компаний?

Как минимум, если это обнаружится, уволить весь коллектив без применения санкций к ним.

Как максимум, применить соответствующие меры или направить иск в суд.

Что могут предпринять владельцы западных компаний в данном случае?

Важно понимать, приказ уйти в отпуск с оплатой простоя был в устном или письменном виде. Если устно, то владельцам компании нужно будет доказать свои намерения, которые они выражали российским сотрудникам своей компании.

Если приказ был письменный, то необходимо учитывать, ознакомлены ли все сотрудники под роспись с данным приказом.

Единичное, электронное письмо на электронную почту директору компании не может считаться за приказ, если, конечно, данная норма не указана в трудовом договоре.

Почему российский менеджмент продолжает управлять западными компаниями? Очевидно, потому что люди не хотят терять свое рабочее место и свои деньги.

Норма о том, что сотрудникам будет оплата простоя, если таковая имеется, должна также документально закреплена.

Кроме этого, размер оплаты простоя должен быть не менее двух третей тарифной ставки или оклада.

Что еще может предпринять владельцы западных компаний?

Расторжение трудового договора в связи с ликвидацией компании. О данном обстоятельстве работники также должны быть предупреждены персонально под роспись не менее чем за два месяца до прекращения трудового договора.

Ликвидация юридического лица регулируется нормами Гражданского кодекса РФ.

Преднамеренное банкротство — возможно, но за это существует уголовная ответственность.

Итак, если все-таки письменный приказ о приостановлении деятельности был, сотрудники были ознакомлены по роспись, но компания продолжает, несмотря на это, работать в обычном режиме.

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

**ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ**



**№ 6 / 2022**

## **НАСЛЕДСТВО ЗА РУБЕЖОМ — АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ**

**АНАСТАСИЯ АЛЕКСЕЕВСКАЯ**

**...НАСЛЕДОВАНИЕ НЕДВИЖИМОГО ИМУЩЕСТВА РЕГУЛИРУЕТСЯ ПРАВОМ СТРАНЫ ПО МЕСТУ НАХОЖДЕНИЯ НЕДВИЖИМОСТИ...**

**...МЕСТОМ ЖИТЕЛЬСТВА ПРИЗНАЕТСЯ МЕСТО, ГДЕ ГРАЖДАНИН ПОСТОЯННО ИЛИ ПРЕИМУЩЕСТВЕННО ПРОЖИВАЕТ, КОТОРОЕ НЕ ВСЕГДА СОВПАДАЕТ С МЕСТОМ РЕГИСТРАЦИИ ПО МЕСТУ ЖИТЕЛЬСТВА...**

**...ВОПРОС ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРИМЕНИМОГО ПРАВА ОБУСЛОВЛЕН НЕ ТОЛЬКО ХАРАКТЕРОМ НАСЛЕДУЕМОГО ИМУЩЕСТВА (ДВИЖИМОЕ, НЕДВИЖИМОЕ), НО И НАЛИЧИЕМ ДОГОВОРОВ О ПРАВОВОЙ ПОМОЩИ МЕЖДУ СТРАНАМИ...**

# Крупные строительные компании и банки запустили программу IT-ипотеки

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

Ждем запросы их на адрес: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)



СК «Неометрия», входящая в ТОП-25 крупнейших застройщиков России, в партнерстве с банками «ДОМ.РФ», «Сбер», ВТБ, «Открытие», Абсолют Банк, Альфа-Банк и другими объявляет о старте реализации правительственной программы льготной ипотеки для сотрудников российских IT-компаний. Предложение распространяется на все жилые комплексы девелопера в Краснодаре, Сочи, Новороссийске и Ростове-на-Дону.

Максимальная сумма льготного кредита составляет 18 млн рублей для приобретения жилья в городах численностью от 1 млн человек и 9 млн рублей в других населенных пунктах. Процентная ставка по программе составит 5%. Воспользоваться условиями льготной ипотеки могут IT-специалисты в возрасте от 22 до 44 лет включительно, заключившие трудовой договор с организацией, работающей в сфере информационных технологий и аккредитованной в Министерстве цифрового развития. При этом такая компания должна не менее 1 квартала пользоваться налоговыми льготами.

Участники льготной программы, которые могут воспользоваться выгодной покупкой от СК «Неометрия», — сотрудники IT-компаний, занимающиеся разработкой ПО, планированием и проектированием, а также подготовкой к эксплуатации и сопровождением компьютерных систем. Кроме того, воспользоваться программой могут специалисты, связанные с использованием вычислительной техники и информационных технологий, созданием баз данных и информационных ресурсов. С учетом НДФЛ доход сотрудника IT-компания, претендующего на льготы, за последние три месяца работы должен составлять не менее 150 тыс. рублей в городе-миллионнике и не менее 100 тыс. рублей в городе с численностью до 1 млн человек.

На сегодняшний день СК «Неометрия» и банки-партнеры уже начали предварительный прием заявок на льготную ипотеку для сотрудников IT-компаний. Так, «ДОМ.РФ» предлагает льготную ипотеку по ставке от 4,04% до 11 мая и от 4,3% с 12 мая, «Открытие» — от 5% годовых, ВТБ — от 4,7%, «Сбер», Абсолют Банк и Альфа-Банк — по 5%. Финальное решение по заявкам партнеры будут принимать после вступления в силу 12 мая 2022 года Постановления Правительства РФ.

«В настоящий момент мы уже фиксируем рост запросов на покупку квартир от IT-специалистов в Сочи и Краснодаре. Банки-партнеры также отмечают высокий интерес к предложению. Благодаря программе льготной ипотеки IT-специалисты смогут улучшить жилищные условия, снизить свою платежную нагрузку и уверенно планировать профессиональное развитие в России», — прокомментировала Надежда Барачина, генеральный директор СК «Неометрия».

По данным аналитического отдела СК «Неометрия», интерес к недвижимости Краснодарского края, в частности в городах Черноморского побережья, среди россиян за последние годы значительно вырос. Большую часть квартир в жилых комплексах компании покупают для постоянного комфортного проживания всей семьей. Наибольшей популярностью пользуются студии и однокомнатные квартиры.

Подобный спрос на недвижимость в регионе связан с тем, что, во-первых, большинство покупателей рассчитывают сохранить накопленные сбережения и защитить их от инфляции, инвестируя в недвижимость в регионе с мягким климатом. Во-вторых, Краснодарский край — один из лидеров как по показателям качества жизни, так и возможностям для развития бизнеса. Также регион является одним из самых комфортных мест в России для удаленной работы, что особо ценится среди IT-специалистов.

Елена Плеханова

**Краткая справка о компании:** «Неометрия» — строительная компания полного цикла, осуществляющая комплексную деятельность от подбора земельного участка до эксплуатации готовых объектов. Девелопер работает на рынке Южного федерального округа с 2010 года, специализируется на комплексном освоении территорий и возведении объектов недвижимости от комфорт-класса до премиум-сегмента. На сегодняшний день СК «Неометрия» реализовала более 1 000 000 кв. м недвижимости, занимает первое место по объему строящегося жилья в Сочи и Новороссийске, входит в ТОП-3 крупнейших застройщиков Южного федерального округа и в ТОП-25 в России.

За 11 лет «Неометрия» зарекомендовала себя как надежный деловой партнер на строительном рынке России. В 2018 году она признана одной из самых эффективных компаний и удостоена диплома первой степени за достижения в строительной отрасли Кубани, а в 2019 году стала лидером Краснодарского края по результатам производственно-хозяйственной деятельности. В 2020 году СК «Неометрия» получила статус системообразующего предприятия экономики региона. В 2021 году компания включена в список лучших застройщиков в Национальном конкурсе в сфере недвижимости, строительства и ипотеки «CREDO» и победила в номинации «Лучший строящийся комплекс в сегменте доступное жилье». На портале Единого ресурса застройщиков (ЕРЗ.РФ) компании присвоен высший балл (5) за потребительские качества всех жилых комплексов. В 2022 году жилой комплекс «Фрукты» вошел в состав финалистов главной номинации премии ТОП ЖК «Лучший жилой комплекс-новостройка Российской Федерации», став единственным проектом из Краснодарского края, прошедшим в федеральный этап конкурса.



**Ирина Михеева**

ведущий юрист-консультант КСК Групп



### Какие подводные камни могут быть здесь?

— Правительство изо всех сил пытается сдержать отток IT-специалистов из страны, предлагая компаниям из информационной индустрии очередную пакет льгот. В этот раз поддержка коснулась непосредственно самих сотрудников. Правительство одобрило для них ипотеку очень комфортную ставку. Однако так ли легко получить на практике ее получить. Наверняка многие уже подумали о переводе в IT департамент на какой-то период, чтобы воспользоваться льготной ставкой. Давайте проанализируем текст Постановления Правительства № 805 от 30.04.2022, в котором все условия и приводятся. Итак, что требуется:

**1. Место работы — айти труженник должен работать только в компании, которым деятельность в сфере IT приносит не менее 90% от общего объема доходов, а численность сотрудников составляет не менее семи человек.**

В соответствии с требованиями проекта постановления воспользоваться правом на получение льготного кредита могут сотрудники IT-компаний, имеющих ОКВЭД 62.01, 62.02, 62.02.1, 62.02.4, 62.03.13, 62.09, 63.11.1. При этом компания должна успеть попользоваться льготами не менее трех месяцев. Предполагается, что Минцифры передаст списки этих компаний «Дом РФ».

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

**Остальным желающим на платной основе.**

**Пишите: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**

# Нижегородская автошкола задолжала преподавателю свыше 220 тысяч рублей

ИСТОЧНИК: [HTTPS://VGORODEN-RU.TURBOPAGES.ORG/VGORODEN.RU/S/NOVOSTI/NIZHEGORODSKAYA-AVTOSHKOLA-ZADOLZHALA-PREPODAVATELYU-SVYSHE-220-TYSYACH-RUBLEY-ID356353?UTM\\_SOURCE=YXNEWS&UTM\\_MEDIUM=MOBILE&UTM\\_REFERRER=HTTPS%3A%2F%2FYANDEX.RU%2FNEWS%2FSTORY%2FNIZHEGORODSKAYA\\_AVTOSHKOLA\\_ZADOLZHALA\\_PREPODAVATELYU\\_SVYSHE\\_220\\_TYSYACH\\_RUBLEJ--6CCFA60132E8FB361542CD0C1DE2C664](https://vgoroden-ru.turbopages.org/vgoroden.ru/s/novosti/nizhegorodskaya-avtoshkola-zadolzhala-prepodavatelyu-svyshe-220-tysyach-rublej-id356353?utm_source=yxnews&utm_medium=mobile&utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2Fnews%2Fstory%2Fnizhegorodskaya_avtoshkola_zadolzhala_prepodavatelyu_svyshe_220_tysyach_rublej--6ccfa60132e8fb361542cd0c1de2c664)

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

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

адвокат МКА «ГРАД»

К сожалению, в открытых источниках слишком мало информации об этом деле, чтобы однозначно сказать, кто прав, кто виноват. В последнее время участились случаи злоупотребления со стороны работников. Нередки ситуации, когда работники не ходят на работу, а затем требуют оплату так, как если бы они действительно трудились. При этом риск возбуждения уголовного дела по такого рода делам достаточно высок. В данном случае работодатель не платил заработную плату в течение года. Мотивы работодателя при этом непонятны. Если работник даже и не ходил на работу, его следовало уволить. Если же в данном случае просто нежелание работодателя выплачивать заработную плату, то правоохранительные органы абсолютно правы.

Работодателя всегда следует помнить, что каким бы ни был некомпетентным, недобросовестным работник, если работодатель не закроет правильно конфликтную ситуацию, то перед ним возникает риск всех возможных мер ответственности: гражданской, административной или уголовной. Если работник не появляется на работе, не следует отпускать ситуацию на самотёк: нужно сразу составлять акты об отсутствии на рабочем месте; писать работнику запросы о появлении на работе. И не тянуть с увольнением такого нерадивого работника.

**Эксперт готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.  
Ждем запросы их на адрес: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)**



### **Александр Кизилов**

юриск Five Stones Consulting  
Сайт: <http://5stones-consulting.ru/>

Статья 145.1 УК РФ устанавливает ответственность за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат.

Осуждение по данной статье является не очень частым, хотя и очень редким его тоже не назвать. По данным судебной статистики Судебного департамента при Верховном Суде РФ за 2021 г. по ст. 145.1 УК РФ было осуждено порядка 200 человек, еще в отношении 470 человек уголовные дела прекращены.

Уголовное дело может быть возбуждено в отношении:

- руководителя организации,
- работодателя — физического лица,
- руководителя филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения.

В зависимости от срока и объемов невыплаты зарплаты ответственность может наступить по части первой — за частичную (т.е. менее половины) невыплату зарплаты свыше трех месяцев, по части второй — за полную невыплату зарплаты свыше двух месяцев, и по части третьей — если указанные выше деяния повлекли тяжкие последствия.

Ответственность по ст. 145.1 УК РФ может также наступить и за невыплату заработной платы работникам, с которыми трудовой договор не оформлялся, но они приступили к работе с ведома или по поручению работодателя (ч. 3 ст. 16 ТК РФ).

При этом в любом случае для того, чтобы невыплата заработной платы являлась преступлением, требуется дополнительное обстоятельство — корыстная или иная личная заинтересованность.

Хотя УК РФ не определяет понятие корыстной или иной личной заинтересованности, в практике (в т.ч. по иным статьям УК РФ, предусматривающих данный признак) под ними понимается стремление лица получить для себя или других лиц выгоду имущественного или неимущественного характера.

Последнее может быть обусловлено, например, карьеризмом, неприязненными отношениями с пострадавшим, желанием приукрасить действительное положение, создать видимость благополучного финансово-хозяйственного положения предприятия, скрыть свою некомпетентность и т.п.

Как указывает Верховный Суд РФ, к числу обстоятельств, дающих основания для уголовной ответственности, должны относиться наличие у руководителя реальной финансовой возможности для выплаты заработной платы, иных выплат или отсутствие такой возможности вследствие его неправомερных действий. То есть если руководитель, зная о задолженности по зарплате, направил денежные средства на «необусловленные крайней необходимостью затраты — в том числе на расчеты с поставщиками и заказчиками»<sup>1</sup>, его действия могут быть квалифицированы по ст. 145.1 УК РФ.

Однако для того, чтобы действия могли быть квалифицированы как преступление, три или два месяца невыплаты должны следовать подряд. Если же периоды невыплат за отдельные месяцы года прерывались периодами, за которые выплаты осуществлялись, то такие периоды не могут суммироваться в срок свыше двух или трех месяцев.

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

события | обзоры | анализ | советы | аналитика

**ЖИЛИЩНОЕ  
ПРАВО**

№ 6 / 2022

## **ЛЕСНЫЕ ПОЖАРЫ И СТИХИЯ — СПОРЫ ПО КОМПЕНСАЦИЯМ НА ЖИЛЬЕ, СКОТ, ИНОЕ**

**ДАРЬЯ ЦАРЬКОВА**

**...КОМПЕНСАЦИИ НАЛОГООБЛОЖЕНИЮ НЕ ПОДЛЕЖАТ...**

**...НЕСМОТЯ НА НАХОЖДЕНИЕ ИСТЦА В МОМЕНТ ГИБЕЛИ  
ИМУЩЕСТВА В МЕСТАХ ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ, ОН СМОГ  
ПОЛУЧИТЬ ВСЕ КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ  
РЕГИОНАЛЬНЫМИ ОРГАНАМИ ВЛАСТИ...**

**...ПОСТРАДАВШЕМУ ОБЯЗАТЕЛЬНО НЕОБХОДИМО  
УВЕДОМЛЯТЬ ОРГАНЫ РЕГИОНАЛЬНОЙ ВЛАСТИ О ПРИЧИНЕНИИ  
ЕМУ УЩЕРБА СТИХИЙНЫМ БЕДСТВИЕМ ИЛИ ЧРЕЗВЫЧАЙНОГО  
ХАРАКТЕРА...**

**...РЕКОМЕНДУЕТСЯ СВОЮ СОБСТВЕННОСТЬ СТРАХОВАТЬ,  
А ТАКЖЕ ОБЯЗАТЕЛЬНО СОБЛЮДАТЬ УВЕДОМИТЕЛЬНЫЙ  
ПОРЯДОК, ВЕДЬ ЕСЛИ НЕ СООБЩЕНО, ТО И ПОМОЩЬ  
ОКАЗАТЬ НЕ СМОГУТ...**



# Госдума расширила полномочия президента РФ и разрешила ему вводить «специальные финансовые меры»

ИСТОЧНИК: [HTTPS://ZEN.YANDEX.RU/MEDIA/ID/59366628E3CDA85CF41573A8/62A0B22DEBE438762B0B2C48](https://zen.yandex.ru/media/id/59366628e3cda85cf41573a8/62a0b22debe438762b0b2c48)

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



## Артём Денисов

управляющий партнер юридической компании  
«Генезис», [www.genesis-law.ru](http://www.genesis-law.ru)

Эффективность российской экономики можно оценивать по-разному, однако в одном все аналитики сходятся — своевременное реагирование, быстрота и правильность принятых решений, при этом глубокая аналитика и тактически выверенные расчеты позволяют российской экономике не только отбиваться от современных вызовов, начиная от КОВИДа и заканчивая действиями недружественных государств, но и выигрывать в этом противостоянии.

Указанная эффективность происходит в значительной степени благодаря отсутствию забюрократченного механизма по реализации тех или иных решений.

Введение института специальных финансовых мер — это действие превентивное и необходимо для таких специальных финансовых ситуаций или событий. Это не значит, что президент будет исполнять обязанности финансового регулирования в стране вместо профильных министерств и ведомств. Введение данного института предполагает предание правовой определенности действиям Президента в условиях специальных финансовых ситуаций.

**Эксперт готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.  
Ждем запросы их на адрес: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)**



### **Давид Тарановский**

*адвокат, доктор юридических наук, управляющий партнер адвокатского бюро «Тарановский и партнеры», [www.taranovskiy.com](http://www.taranovskiy.com)*

Президент Российской Федерации по смыслу 80-й статьи Конституции является главой государства, прав и свобод человека и гражданина. В установленном Конституцией Российской Федерации порядке он принимает меры по охране суверенитета Российской Федерации, ее независимости и государственной целостности, обеспечивает согласованное функционирование и взаимодействие органов государственной власти. Само по себе подобное расширение полномочий Президента России не противоречит главному закону страны, однако с другой стороны, не совсем понятно, почему этими полномочиями наделили именно Президента. В нашей стране есть специальные компетентные ведомства и органы, в круг полномочий которых могут входить обозначенные в Государственной Думе дополнительные расширения.

Отвечаю на вопрос: как это может повлиять на бизнес? Смотря на какой? На агрессивный, санкционный или иностранный (называйте, как хотите) повлияет 100 %. Дополнительный контроль, да еще и на уровне Кремля в сложившиеся ситуации не помешает. Не думаю, что мы столкнемся с какими-то существенными проблемами на внутреннем рынке страны. «Нужный» и «правильный бизнес» может не опасаться за свое состояние. Уверен, такая инициатива продиктована в большей степени политическими мотивами, нежели экономическими. Не нужно быть светилом экономической науки, достаточно вникнуть в смысл этих расширений. Речь идет

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

# Чиновница из Сочи, осужденная за получение взятки в особо крупном размере, не смогла оспорить приговор

ИСТОЧНИК: [HTTPS://GLASNAROD-RU.TURBOPAGES.ORG/GLASNAROD-  
RU/S/NOVOSTI-REGIONOV/KRASNODARSKIJ-KRAJ/CHINOVNICA-IZ-SOCHI-  
OSUZHDENNAYA-ZA-POLUCHENIE-VZYATKI-V-OSOBO-KRUPNOM-RAZMERE-NE-  
SMOGLA-OSPORIT-PRIGOVOR/?PARENT\\_REQID=1655635749882401-  
131653979955423853400086-PRODUCTION-APP-HOST-VLA-WEB-YP-  
12&RECOMMENDATION=TRUE](https://glasnarod-ru.turbopages.org/glasnarod-ru/s/novosti-regionov/krasnodarskij-kraj/chinovnica-iz-sochi-osuzhdennaya-za-poluchenie-vzyatki-v-osobo-kрупном-razmere-ne-smogla-osporit-prigovor/?parent_reqid=1655635749882401-131653979955423853400086-production-app-host-vla-web-yp-12&recommendation=true)

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



### **Роман Грищенко**

*Генеральный директор ООО «ЛЕГАЛ-ПЛЮС»*

Я понимаю конечно, желание любого жителя страны пригвоздить к позорному столбу проворовавшегося чиновника или позлорадствовать низвержению обеспеченной финансово и статусно женщины из высокого кабинета (который занимала на службе и за счет народа) в исправительную колонию. Понимаю и житейскую философию государевых людей — «От суммы и тюрьмы не зарекайся». Но нужно ли огульно применять это к данному случаю? Не знаю. Виновата ли? С большой вероятностью да, раз суд вынес вердикт. Но из открытых источников (а они не содержат полной информации о деле) не ясно кто, как и за что передавал деньги. Обстоятельства дела легко могут быть интерпретированы в любую сторону. Если она виновата и хотела смягчить приговор по формальным признакам, то имела на то право. И судьи ошибаются, вынося более суровые приговоры, чем предусматривает закон или не учтя смягчающие обстоятельства. Не получилось.

Но давайте представим, что ее подставили. Оговорюсь, я не обладаю полной картиной, пытаюсь быть беспристрастным. Так вот, допустим, принципиальный чиновник стал костью в горле для каких-то девелоперов или коллег-чиновников и борясь за нашу экологию, градостроительные нормы и право доступа к пляжам пал жертвой. Возможно? Легко. Приносится на рядовой прием к чиновнику кейс. Забывается, у вешалки или стола. Врывается ОБЭП. Дело сделано. Далее нужно просто в правильном ключе подать суть записанных переговоров. Имеет ли в этой ситуации чиновник, хотя бы моральное право, оспаривать вердикт и бороться за честное имя? Да. Поэтому давайте посмотрим за развитием событий.



**Елена Плавуцкая**

*Адвокат. Адвокатская контора «Бажинов и Партнеры» Белгородской областной коллегии адвокатов*

Как следует из отчёта МВД РФ, в России количество преступлений по статье 290 Уголовного кодекса РФ («Получение взятки») за 2021 г. выросло на 27,8 %. Соответственно актуальность вопроса судебной защиты прав как потерпевших, так и подозреваемых/ обвиняемых с каждым годом только увеличивается.

Получение взятки относится к преступлениям коррупционной направленности и, безусловно, дискредитирует и подрывает авторитет власти и управления. Однако, стать обвиняемым по делу о взяточничестве может и невиновный, когда, к примеру, обвинение построено на сговоре свидетелей.

Раскрываемость преступлений по статье о взяточничестве осложняется в зависимости от формы получения взятки. Так, наиболее редко раскрываются преступления, где в качестве взятки были получены не наличные денежные средства, а, к примеру, оказаны услуги коммерческого характера, либо получено какое-либо имеющее ценность имущество.

В зависимости от размера взятки действующим уголовным законодательством предусмотрены меры ответственности: уголовный штраф, за-

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



### **Денис Редько**

*Адвокат Краснодарской краевой коллегии  
Адвокатов «ЮГ». Сайт <https://advokat-redko.ru>*

Так как сумма полученной взятки превышает 1000000 (один миллион) рублей, то такая взятка является совершенной в особо крупном размере. Указанное преступление является особо тяжким, поскольку верхняя планка возможного наказания превышает 10 лет лишения свободы.

Наказание, назначенное осужденной, является минимальным сроком наказания, в виде лишения свободы, предусмотренным санкцией ч.6 ст.290 УК РФ в качестве одного из основных видов наказания.

Вероятнее всего, осужденная и ее защитники пытались переqualифицировать действия, совершенные осужденной, на мошенничество в особо крупном размере, поскольку санкция указанной статьи предусматриваем максимальное наказание до 10 лет лишения свободы и относится к категории тяжких преступлений, то есть менее тяжкого, чем то преступление, по которому Климова была осуждена судом первой инстанции. Иными словами — сторона защиты хотела переqualифицировать обвинение. Также сторона защиты, скорее всего, просила суд учитывать совокупность определенных обстоятельств, добиться наказания ниже, чем установлено за данное преступление.

Апелляционная инстанция проверила доводы стороны защиты, и пришла к выводу, что осужденная хотела получить денежные средства за услугу, входящую в ее должностные обязанности и, следовательно, оснований для переqualификации не нашла. Суд апелляционной инстанции также не нашел никаких исключительных обстоятельств, позволяющих назначить осужденной наказание ниже установленного размера.



**KOBLEV PARTNERS™**  
ATTORNEYS AT LAW



### **Анастасия Шеляшкова**

*адвокат АБ «Коблев и партнеры»*

На самом деле, в том, что суд апелляционной инстанции оставил решение в силе, нет ничего удивительного. Первое, что необходимо принять во внимание — это условия, в которых осуществлялась передача денежных средств в качестве взятки, а именно: фиксации факта передачи незаконного денежного вознаграждения оперативными сотрудниками в рамках проведения оперативно-розыскных мероприятий. По данной категории уголовных дел, при наличии факта фиксации передачи денежных средств, который подкреплен хотя бы доказательствами о переговорах, согласовании суммы денежных средств и места встречи, судебная практика фактически идет по пути доказанности события преступления и причастности к его совершению задержанного лица.

Тем не менее, в случае, если в деле имеет место провокация или склонение лица сотрудниками правоохранительных органов к получению взятки — уголовное дело может быть прекращено в связи с отсутствием события преступления или состава преступления соответственно. Более того, за провокацию взятки предусмотрена уголовная ответственность по ст. 304 УК РФ, объективная сторона которой заключается в осуществлении провокации только лишь в целях искусственного формирования доказательств совершения преступления или шантажа, когда должностное лицо заведомо для виновного не только не давало согласия, но и не совершало никаких действий, свидетельствующих о такой согласии, либо прямо отказалось от получения незаконного вознаграждения ранее (п.32 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 09.07.2013 года № 24 «О судебной практике

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



ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

# ТРУДОВОЕ ПРАВО

июль 2022

## ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗОВ ЕС И США

АНАСТАСИЯ АЛЕКСЕЕВСКАЯ

...РАБОТОДАТЕЛИ КАК ЕВРОПЕЙСКИХ СТРАН И **США**, ТАК И  
РОССИИ НЕ СТРЕМЯТСЯ К СОЗДАНИЮ И СОТРУДНИЧЕСТВУ С  
НЕЗАВИСИМЫМИ ПРОФСОЮЗНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ...

...Крупные корпорации применяют все доступные  
способы, чтобы избежать объединение своих работников в  
профсоюзные организации...

...Функция профсоюза — это в первую очередь защита  
интересов работников, в том числе, при проведении  
коллективных переговоров, заключении или изменении  
коллективного договора, а также при рассмотрении и  
разрешении коллективных трудовых споров работников с  
работодателем...

# Путин: необходимо отказаться от плановых проверок бизнеса, не связанного с рисками вреда

ИСТОЧНИК: [https://yandex.ru/news/story/PUTIN\\_PRIZVAL\\_OTMENIT\\_PROVERKI\\_BIZNESA\\_ESLI\\_ON\\_NE\\_SVYAZAN\\_SRISKOM\\_PRICHINENIYA\\_VREDA--5A59C6F499097F8FBF6F88279D881981?LANG=RU&FROM=MAIN\\_PORTAL&FAN=1&STID=GT5QYTQSXDE9PP186FCK&T=1655474348&PERSISTENT\\_ID=211507712&STORY=D60771FB-83C3-56F6-A9CE-175EA98D2CCE&UTM\\_MEDIUM=TOPNEWS\\_INDEX&UTM\\_SOURCE=MORDA\\_PP](https://yandex.ru/news/story/putin_prizval_otmenit_proverki_biznesa_esli_on_ne_svyazan_sriskom_prichineniya_vreda--5a59c6f499097f8fbf6f88279d881981?lang=ru&from=main_portal&fan=1&stid=gT5QYTQsXde9pP186Fck&t=1655474348&persistent_id=211507712&story=d60771fb-83c3-56f6-a9ce-175ea98d2cce&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**

**Роман Грищенко**

Генеральный директор ООО «ЛЕГАЛ-ПЛЮС»

**Хоть 1% силовиков услышат Президента?**

— Кто-то услышит. Кто-то нет. И вот почему. В любой стране, в любое время чиновники управляют ресурсами, которые передало им общество. То есть, от нашего имени они управляют нашей общей казной, собранной за счет наших налогов (у государства нет никаких иных собственных государственных денег, кроме наших) и, наверное, самым главным признаком чиновника — аппаратом принуждения. Этот аппарат принуждения может выглядеть и вполне мирно — в виде распоряжения об отключении воды по плану-графику или внепланово, из под пера мелкой чиновницы 25 лет от роду с косичками и томиком Булгакова на столе. И общество должно его выполнять. А может быть в виде репрессивных мер — в виде действий лицензирующих органов Минторга о ввозе-вывозе чего либо из РФ, запрета на работу кафе от МЧС, разгона незапланированного митинга на месте добычи соли из горного заповедника полицией и т.д. И даже по претворению в жизнь решения милой чиновницы из первого примера, если жильцы воспротивятся. Но хочет ли конфликта чиновник или работник силового блока? Нет. Откровенных садистов или людей с большой психикой, упивающихся собственным величием в этой среде ровно столько же, как и в остальных частях народа.

А чем же тогда они руководствуются? Как и все.

Вопросами:

1. Что я могу получить? В виде законных — повышения по службе, премий и т.д.; незаконных — взяток, нематериальных выгод; а так же социального капитала — статуса, уважения.

2. Чем мне это грозит? В виде — служебного понижения (вплоть до увольнения и уголовного дела), материальных потерь по отсутствию премий, понижения зарплат, а может и конфискации ранее нажитого.

Если соотношение вероятности клонится к тому, что заработать легально возможно больше, чем вероятность потерять при темных махинациях, любой выберет путь зарабатывать от гос. казны стабильный и высокий доход, оберегая любой указ руководства. Тем более, если такой путь заработка позволяет быть социально близким народу, а не бороться с ним.



### **Какими «объективными» фактами силовики могут объяснять мощные проверки?**

— Как и всегда. Государственными интересами. А таковые есть. Мы же не хотим травиться не понятно кем выпускаемой едой, одеждой, парфюмерией? Не хотим быть засыпанными под обломками своего жилья? Значит должны быть контролирующие органы. Если интернет и искусственный интеллект позволит контролировать безопасность этих критически важных сфер жизни социума, то большинство чиновников и силовиков будут уволены за ненадобностью. Но пока они нужны.



### **Мошенники от бизнеса (обнал, псевдо НДС-ники и пр.) — как они прячутся от проверок?**

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



### **Давид Тарановский**

*Адвокат, доктор юридических наук, управляющий партнер адвокатского бюро «Тарановский и партнеры». Сайт: [www.taranovskiy.com](http://www.taranovskiy.com)*



#### **Хоть 1% силовиков услышат Президента?**

— Все дело в том, что от озвученных Президентом мыслей до принятия соответствующего регламента или закона проходит зачастую очень много времени, не факт что такой регламент или закон будет принят. Не совсем понятно, каким образом, по мнению главы государства, будут определяться те самые риски? О чем говорит Президент? Об отсутствии контроля или его минимизации? По-моему мнению, куда уместнее говорить в нынешней ситуации об уменьшении санкционных взысканий (штрафов, пеней, налогов). В контроле нет ничего плохого.



#### **Какими «объективными» фактами силовики могут объяснить мощные проверки?**

— Повторюсь, в проверках нет ничего плохого. А вот пересмотреть санкционную политику со стороны государства необходимо, как и механизм реализации такой политики. Причина все та же: длительный экономический кризис.

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

# Зачинщиков срывает оборонзаказа на уральском заводе хотят уволить

ИСТОЧНИК: [HTTPS://URA-NEWS.TURBOPAGES.ORG/URA.NEWS/S/NEWS/1052564683?SIGN=3D6BDB5440962DADC70CA7E838AB4910447DEDD5C2CAAF5CDD53258BABDA30E4:1656161057&TRBSRC=ZEN&PUBLISHER\\_LOGO\\_URL=HTTPS%3A//AVATARS.MDS.YANDEX.NET/GET-TURBO/1662320/2A000001699212ED861FE277598EEDC66857/ORIG&PROMO=NAVBAR&UTM\\_REFERRER=HTTPS%3A%2F%2FZEN.YANDEX.COM%2F%3FFROMZEN%3DSEARCHAPP&TURBO\\_UID=AADZP2JAE1YYSRNXFOFYJRANQB4AFSBLLN7SBJRELDIJFETPA7CPEH5GULJFX1\\_TZHEXvL\\_RRBG1FILQPYLUCF4NGB716BFAILZXQ%2C%2C&TURBO\\_IC=AABwiOJ-MLSNGCBK4PSNAa9VMRTM0vo2LYHPDGekOrTM6ROv0KLBDftSMv4gJUHsaiHPGVXZXqBW-d3ngW0HMLUoBXNF3NGpV\\_\\_QqA%2c%2c](https://ura-news.turbopages.org/ura.news/s/news/1052564683?sign=3d6bdb5440962dadc70ca7e838ab4910447dedd5c2caaf5cdd53258babda30e4:1656161057&trbsrc=zен&publisher_logo_url=https%3a//avatars.mds.yandex.net/get-turbo/1662320/2a000001699212ed861fe277598eeduc66857/orig&promo=navbar&utm_referrer=https%3a%2f%2fzen.yandex.com%2f%3ffromzen%3dsearchapp&turbo_uid=aadzp2jae1yysrnxfofyjrAnQb4afSbLLN7sBJRELDIjFETPAa7CPEH5guJfX1_TZHEXvL_RRBG1filqPYLUcf4ngB716BfailzXQ%2c%2c&turbo_ic=AABwiOJ-MLSNGCBK4PSNAa9VMRTM0vo2LYHPDGekOrTM6ROv0KLBDftSMv4gJUHsaiHPGVXZXqBW-d3ngW0HMLUoBXNF3NGpV__QqA%2c%2c)

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



### **Аида Ибрагимова**

*руководитель практики «Кадровый комплаенс»  
КСК ГРУПП*

В данном случае вопрос в том, по какому основанию работников будут увольнять.

Для увольнения за неисполнение должностных обязанностей (по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), у работника должно быть как минимум одно действующее дисциплинарное взыскание.

Если говорить об увольнении за прогул (пп. а п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), то для применения этого основания работодатель должен сначала закрыть задолженность по заработной плате перед работниками и, если после выплаты заработной платы работники не выйдут на работу, то можно применить увольнение по данному основанию.

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

**Ждем запросы их на адрес: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)**



### **Александр Карпухин**

*партнер юридической фирмы Five Stones Consulting. Сайт: [www.5stones-consulting.com](http://www.5stones-consulting.com)*

Российское трудовое законодательство не позволяет действовать столь решительными мерами как предлагает администрация предприятия. Согласно ст. 414 ТК РФ участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с решением суда.

Действительно, корректная юридическая процедура проведения забастовки достаточно сложна: необходимо инициировать коллективный спор, что непросто, провести примирительные процедуры, провести собрание или конференцию работников, на которой необходимо одобрить решение о забастовке. Более того, в соответствии со ст. 414 ТК РФ работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке. Таким образом, работники, участвующие в забастовке, могут рассчитывать только на финансовую помощь профсоюза (если он есть) или своих коллег. Это также усложняет забастовку, делает ее невыгодной для работников. Однако основная проблема состоит в том, что признать забастовку незаконной может только суд, до решения суда, вступившего в законную силу, признающего забастовку незаконной, уволить ее участников нельзя. Более того, применить какое-либо наказание (в том

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

ботники могут «заведомо незаконно» бастовать. Эта особенность законо-



ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ  
**ТРУДОВОЕ  
ПРАВО** июль 2022

## ЗАРУБЕЖНЫЕ КОМАНДИРОВКИ СЕГОДНЯ В ПЕРИОД САНКЦИЙ

**Дарья ЦАРЬКОВА**

...РАССМАТРИВАЙТЕ СОТРУДНИКОВ В КОМАНДИРОВКУ С  
ОТКРЫТЫМИ ВИЗАМИ...

...ВЫБИРАЙТЕ БИЛЕТЫ С ВОЗМОЖНОСТЬЮ ВОЗВРАТА, ТАК  
ПОЛУЧИТСЯ ВЕРНУТЬ ХОТЯ БЫ ЧАСТЬ ДЕНЕГ...

...ЛУЧШЕ СРАЗУ БРАТЬ С СОБОЙ КОМАНДИРОВОЧНЫЕ В ВАЛЮТЕ  
ПРИНИМАЮЩЕЙ СТРАНЫ...

...С СУТОЧНЫХ УДЕРЖИВАЕТСЯ **НДФЛ**...

...КУРСОВАЯ РАЗНИЦА НОСИТ ХАРАКТЕР МАТЕРИАЛЬНОЙ ВЫГОДЫ,  
НО **НДФЛ** НЕ ОБЛАГАЕТСЯ...

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ  
**ТРУДОВОЕ  
ПРАВО** июль 2022

## **АГРОБИЗНЕС – АНАЛИЗ СПОРОВ С РАБОТНИКАМИ**

**Татьяна Новикова**

**...Персональная надбавка является материальным стимулированием работника, не является безусловной и гарантированной...**

**...Премия за производственные результаты — стимулирующая переменная выплата, предназначенная для мотивации на высокопроизводительный и интенсивный труд...**

**...Пандемия и сложная экономическая ситуация в отрасли... и работодатели таким образом максимально использовали законный способ сокращения расходов...**



ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

# ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

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

(апрель-июнь)

В номере:

Журналу «Делопроизводство» 25 лет

№2  
2022

Система управления документами  
в соответствии со стандартами ИСО

Архивный информационный ресурс =  
электронное издание?

Электронные сервисы и информационные  
системы в работе кадровых подразделений

Следственный Комитет РФ и его  
документационное обеспечение работы

Совершенствование форм отчётной  
документации по практике в вузе

Анализ документационных процессов

Электронные документы и информационные  
системы в суде. Опыт стран Юго-Восточной  
Азии

Механизм безопасности — идентификация  
и аутентификация

Изменения в законодательстве Российской  
Федерации о государственной тайне

При поддержке:



ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

# Секретарское Дело

[WWW.SEKRETARSKOE-DELO.RU](http://WWW.SEKRETARSKOE-DELO.RU)



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



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

№ 2 2022



*Галина Хатнашвили*



*Алена Арманская*



*Елена Казакова*



*Ольга Варганова*



*Иван Лых-Заборовский*



*Айтла Лузина*



*Ольга Дученко*



*Анна Иванова*



*Петр Мажевич*



*Игорь Пересудов*



*Альбина Позднякова*



*Исмаил Джафаров*

БИЗНЕС  
ИДЕИ

БИЗНЕС  
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС  
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС  
ПРОЦЕССЫ

№ 21  
(665)

2022

WWW.TOP-PERSONAL.RU

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Всероссийский конкурс по оценке «Ресурсы» - 71652, 71655, 72035.

РЖД



Сергей Саратов  
ОАО «РЖД»

**Благодаря IT мы снижаем  
свои трудозатраты, уходя от  
рутинных операционных вещей**

IT  
Главная тема: