



Татьяна Кочанова

Изменения в трудовом законодательстве за июль 2022 года

Павел Хлебников

Обзор рынка труда за 6 месяцев 2022 года

Ульяна Зеленая

Автосборка — компенсации работникам закрытых производств

Алла Митрахович

Видеонаблюдение на рабочем месте

Евгений Кудрявцев

Запрет на работу после отбывания наказания — анализ ситуаций

Татьяна Човикова

Налоговая служба знает, что творится «на кухне» бизнеса

Дарья Царькова

Компенсации топ-менеджерам за утерянные бонусы в связи с уходом 400 фирм

Елена Клюева

Споры о пенсиях: кто и как выигрывает у ПФР

Тема номера – как помочь персоналу западных фирм, которые ушли из страны «по-английски».

Но и наши компании чаще стали нарушать права работников... Читайте в номере.

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 года5

Обзор рынка труда



Павел Хлебников

Обзор рынка труда за 6 месяцев 2022 года13

Компенсации



Ульяна Зеленая

Автосборка — компенсации работникам закрытых производств21


Дарья Царькова

Компенсациитоп-менеджерамзаутерянныебонусы в связи с уходом 400 фирм31


Елена Ключева

Западная фирма покинула РФ, бросив имущество и людей, — кто, как, когда и сколько компенсации работникам39

Видеонаблюдение



Алла Митрахович

Видеонаблюдение на рабочем месте47

Самозанятые



Татьяна Новикова

Налоговая служба знает, что творится «на кухне» бизнеса53

Комментируют Е. Болдинова, Е. Дунаева

Дискуссия



Евгений Кудрявцев

Запрет на работу после отбывания наказания — анализ ситуаций63

Профсоюз



Анастасия Алексеевская

Деятельность профсоюзов ЕС и США71

Пенсии



Елена Ключева

Споры о пенсиях: кто и как выигрывает у ПФР ...79

Компенсации



Александра Шишкина

Компенсации родственникам погибших в спецоперации89

Комментарии экспертов

О. Матюнин

Судьи в Китае теперь обязаны консультироваться с ИИ при вынесении приговоров — новый виток внедрения технологий в нашу жизнь97

А. Базыкин, О. Васильева, А. Смирнова

Руководство Wildberries отказалось выплачивать компенсацию сотруднику, который чуть не остался инвалидом99

О. Васильева, Е. Дунаева

Кто может претендовать на московскую пенсию?109

Выпускающий редактор: А. Верещагина

Главный редактор: А. Гончаров

Редакционная коллегия:

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

А. Алексеевская

Ведущие эксперты:

Алексеевская Анастасия

Гайдин Дмитрий

Дружинина Ирина

Евтеев Дмитрий

Зеленая Ульяна

Кирина Анастасия

Клюева Елена

Кузина Марина

Мартасов Дмитрий

Митрахович Алла

Никулина Светлана

Новикова Татьяна

Папроцкая Ольга

Сергеева Дарья

Павлов Владимир

Тихонова Наталья

Хлебников Павел

Царькова Дарья

Шакирова Элина.

Эксперты журнала

от юридических компаний:

Н. Рясина, ООО «Доверенный СоветникЪ»,

К. Иванчин, ЗАО Юридическая компания

«ИНМАР», **О. Дученко**, «Качкин и Партнеры»,

О. Баженов, «Корельский, Ищук, Астафьев и

партнеры», **С. Максимова**, «Клифф»,

И. Меньшикова, «ООО «1-й Консалт Центр»,

С. Одинцов, «Диалог права»,

Юлия Лялюцкая, Адвокатское бюро г. Москвы

«Щеглов и Партнеры»

Дизайн-бюро: О. Корнилова

Верстка: О. Дегнер

Корректор: О. Сагун

Главный бухгалтер: Н. Фомичева

Интернет-проект: П. Москвичев

Доставка: Е. Чечикова

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

Подписные индексы:

Почта России: П4421.

Урал-Пресс: 47489, 47490.

Регистрационное свидетельство:

№ 014834 от 22 мая 1996 г., выдано Комитетом Российской Федерации по печати.

Предыдущие номера журнала «Трудовое право», а также «Управление персоналом» и др. вы можете посмотреть на сайте www.top-personal.ru.

© «Трудовое право», 2022.

Издательство не несет ответственности за ущерб, который может быть нанесен в результате использования, неиспользования или ненадлежащего использования информации, содержащейся в настоящем издании. Издательство не несет ответственности за содержание рекламных объявлений.

Адрес редакции:

117036, Москва, а/я 10.

E-mail: 7447273@bk.ru.

www.top-personal.ru.

Подписано в печать 15.07.2022.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

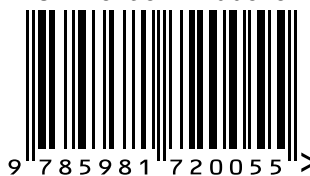
Электронная версия 6 000.

Заказ № 19-07.

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 июль 2022 года

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

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ЗА ИЮЛЬ 2022 ГОДА

Индексация зарплаты с 1 июля 2022 года стала обязательной для всех работодателей

С 1 января 2022 года федеральный МРОТ составлял 13 890 рублей. Из-за сложной экономической обстановки с 1 июня 2022 года Владимир Путин внепланово повысил его до 15 279 рублей. Михаил Мишустин подписал соответствующее постановление (от 28.05.2022 № 973). Впервые новую зарплату надо заплатить в июле 2022 года. Дело в том, что новый МРОТ ввели с 1 июня, а значит, июньскую зарплату надо уже сравнивать с новым лимитом. А выплаты за июнь сотрудники получают в июле. Поэтому и можно сказать, что индексация заработала с 1 июля и распространяется на выплаты с 1 июня. Учтите новый МРОТ, когда будете рассчитывать сотрудникам зарплату, больничные или отпускные. Но не применяйте его при расчете страховых взносов, если ваша компания малая или средняя, там нужно по-прежнему брать МРОТ 13 890 рублей на начало года.

Вступает в силу Федеральный закон от 14.07.2022 N 273-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». В нем указывается, что «При введении специальных мер в сфере экономики Правительство Российской Федерации вправе устанавливать особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, в том числе порядок и условия привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков». Среди экспертов данное нововведение вызвало дискуссию. Многие считают, что расширения перечня полномочий правительства может привлечь к дублированию либо несоответствию НПА, регулирующих трудовые правоотношения.

Пособия для женщин-военных

С 1 июля размер пособия женщинам-военнослужащим по уходу за ребенком до полутора лет будет увеличен вдвое и составит 30 тыс. рублей. Первые повышенные выплаты за июль будут начислены в августе 2022 года.

Особый порядок уплаты налогов для ИП

С 1 июля по 31 декабря 2022 года организации и ИП вправе применять особый порядок уплаты налогов, сборов, страховых взносов, пеней, штрафов, процентов посредством перечисления в бюджет РФ единого налогового платежа. Кроме того, ФНС России возобновляет принятие решений о приостановлении операций по счетам в банке при взыскании денежных средств со счетов должников

Экзамены для гидов

С 1 июля экскурсоводы, гиды-переводчики и инструкторы-проводники смогут работать только при условии прохождения ими периодической аттестации. Экзамен будет проводиться раз в пять лет.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО СПОРАМ, ВОЗНИКАЮЩИМ ИЗ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Нет договора — нет испытательного срока

Сотрудница вышла на новую работу, но менее чем через два месяца ее уволили. Причина увольнения — непрохождение испытательного срока. Причина возникновения конфликта между сторонами заключалась в том, что о периоде испытания соответствия занимаемой должности стороны не договорились. Обычно подобное условие указывается в трудовом договоре, но стороны не подписывали документ. Уволенная сотрудница настаивала, что выполняла свои обязанности надлежащим образом, установленный режим рабоче-

го времени соблюдала. Из этого можно сделать вывод, что причина увольнения была незаконной. Судьи поддержали истцу. Арбитры напомнили, что абзацем 3 части 4 статьи 57 ТК РФ допускается указание в рабочем контракте дополнительных условий, в том числе об испытательном сроке. «Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ч. 2 ст. 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы (ч. 2 ст. 70 ТК РФ)», — напомнили судьи. Таким образом, резюмировали судьи, отсутствие трудового договора, в котором были бы оговорены условия испытания, делает увольнение сотрудницы по названному основанию незаконным. Все последующие инстанции, рассматривавшие спор, согласились с приведенными выше выводами.

Страхователь сам обнаружил ошибку и дополнил СЗВ-М или СЗВ-СТАЖ — суды отменили штраф

Нередко страхователи подают в ПФР сведения о застрахованных лицах вовремя, но потом обнаруживают, что информацию о ком-то не упомянули либо допустили ошибку в данных. В этих случаях направляют дополняющую форму СЗВ-М или СЗВ-СТАЖ. Если дополнение сдают позже установленных сроков, фонд штрафует. Однако высока вероятность отменить штраф в суде.

Суды разных округов уже давно настаивают: если страхователь сам выявил ошибку и дополнил сведения, оснований для санкций нет. Это стимулирует организации и ИП проверять и исправлять отчетность.

В Конституционном суде в очередной раз оспаривалась конституционность ст. 234 ТК РФ

Гражданин В.В. Кочергин оспаривает конституционность статьи 234 Трудового кодекса Российской Федерации в части, согласно которой работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможно-

сти трудиться, в частности в случае задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 данного Кодекса), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (абзацы первый и четвертый).

По мнению заявителя, оспариваемые законоположения противоречат статьям 7 (часть 2), 15 (часть 3) и 19 (часть 2) Конституции Российской Федерации, поскольку не позволяют взыскать не полученный работником вследствие невозможности трудоустройства заработок за период существования расхождения в данных об основании его увольнения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации и в трудовой книжке. Конституционный Суд Российской Федерации, изучив представленные материалы, не находит оснований для принятия данной жалобы к рассмотрению.

Федеральный законодатель, реализуя свои полномочия по регулированию трудовых отношений, установил в статье 234 Трудового кодекса Российской Федерации перечень оснований, при наличии которых у работодателя возникает обязанность возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться.

Данная норма, предусматривая материальную ответственность работодателя только для тех случаев, когда работник был фактически лишен возможности выполнять свои трудовые обязанности и в силу этого у него не возникло права на заработную плату, в частности, вследствие внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника, носит гарантийный характер, а потому ее положения, оспариваемые заявителем, не могут расцениваться как нарушающие его права.

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Павел Хлебников

адвокат

Обзор рынка труда за 6 месяцев 2022 года

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

В современной действительности рынок труда — это индикатор того, что происходит на рынке страны в целом. С марта 2020 года пандемия коронавируса оказывала сильное влияние на нашу экономическую реальность, а с марта 2022 года — геополитический фон и санкционное давление. Российская экономика находится в беспрецедентной ситуации и взгляд на общую картину возможен через анализ трудовых отношений за первое полугодие.

Итак, обратимся к официальным источникам. Согласно статистике Росстата, в марте безработица оставалась на историческом минимуме 4,1%. По данным Федерации независимых профсоюзов России, число официально зарегистрированных безработных в стране в течение января-марта 2022 выросло до 1,1 млн человек. Эксперты Центра стратегических разработок ожидают рост безработицы от 6,4% до 7,8% в конце 2022 года. Bloomberg прогнозирует двукратное увеличение — выше 9% в этом году. Однако, напряжение на рынке труда в России в июне начало постепенно расти. Об этом, выступая на расширенном заседании комитета Совета Федерации по социальной политике, заявил глава Минтруда Антон Котяков. «Мы видим, что напряжение на рынке труда постепенно начинает расти», — сказал он. Министр отметил, что с 1 марта по 1 июня в России регистрировали 660–680 тыс. новых безработных в месяц. При этом министр отметил, что это низкий показатель для нашей экономики. Лично у меня вызывают удивление такие выводы министра.

В настоящий момент из России ушли более 400 иностранных компаний, перечислять которые очередной раз нет смысла. Это были крупные и сильные игроки на рынке. Ни для кого не будет новостью, что эти компании задавали темп в некоторых отраслях. Помимо того, что они высвободили (уволители) своих работников, то же сейчас происходит и в компаниях, которые зависели от них.

При этом наблюдается парадоксальная ситуация в сфере рабочих специальностей — там уже ставший традиционным кадровый голод, и эту нишу соискатели не стараются занимать. Можно читать разные предположения по этому поводу и почему так происходит. Однако, все склоняются к области психологии — то есть, освободившиеся менеджеры не готовы «работать руками», пусть и за ту же зарплату. К примеру, по данным HH.RU, заработная плата сварщика в Москве находится на уровне 100-150 т.р., что уже уровень специалиста или даже руководителя среднего звена в

**С 1 МАРТА ПО 1 ИЮНЯ В РОССИИ
РЕГИСТРИРОВАЛИ 660–680 ТЫС.
НОВЫХ БЕЗРАБОТНЫХ В МЕСЯЦ**

сфере HR или юриспруденции. Еще один важный момент в копилку причин нехватки людей — отток мигрантов. Во время пандемии и в условиях СВО люди разъехались и пока не торопятся возвращаться, хотя уже могут. Если и возвращаются, то уже на другие позиции, например, идут работать курьерами, а не на стройку. В марте-апреле 2022 мы видели определенный демарш IT-специалистов, которые последовали настроением в своих компаниях и таким образом, в своей массе, выражали протест против украинской СВО. Сейчас там также острая нехватка, однако рынок отреагировал и появились многочисленные курсы по переквалификации в IT из других специальностей. Школу программистов организовала компания 2ГИС, компания «Яндекс» и приглашает переучиваться таксистов. В целом это ситуацию не исправит, но острые «околоайтишные» специальности будут закрыты и острые моменты крупные компании для себя частично снимут.

В конце апреля о намерении сократить объем вознаграждений говорили 13% предприятий. Такую статистику публиковал холдинг Ancor. На этом фоне в стране вырос спрос на подработки. Как отмечали собеседники «Ъ

FM», более 40% россиян заинтересованы в поиске дополнительной занятости. Впрочем, глобально проблемы на рынке труда пока только впереди, считает ведущий научный сотрудник Центра трудовых исследований Высшей школы экономики Нина Вишневская: «У нас в принципе и наем, и увольнение всегда были очень высокие — в районе 20%. До начала СВО власти прогнозировали не более 4,5% безработицы по итогам этого года. Однако в обновленных в апреле — июне данных оценки доходят до 8%. При этом собеседники «Ъ FM» ожидают, что уже к лету число соискателей может вырасти до 20%.

ОСВОБОДИВШИЕСЯ МЕНЕДЖЕРЫ НЕ ГОТОВЫ «РАБОТАТЬ РУКАМИ», ПУСТЬ И ЗА ТУ ЖЕ ЗАРПЛАТУ

И все-таки, как мы видим, о повальных увольнениях и сокращениях во всех сферах не происходит. Бизнес пытается минимизировать потери другими способами. По данным «Коммерсантъ», 64% российских компаний приостановили наем сотрудников. Такие данные приводят аналитики холдинга TalentTech. 23% организаций полностью прекратили набор сотрудников, 41% — в отдельных направлениях. При этом к сокращениям перешли 21% работодателей. Еще треть компаний учитывают такую возможность, а половина респондентов не планирует никого увольнять. Здесь будут сокращение зарплат и отказ от премий полностью или частично. «Кризис, конечно же, приводит к тому, что первая реакция компаний — прекратить наем, потому что инвестиции работают только в некой стабильной среде. Когда непонятно, что будет происходить дальше, внимание переносится, и поиск сотрудников становится менее актуальным. Если в середине-конце февраля на рынке был катастрофический кадровый голод, то сейчас в моменте ситуация непредсказуемая. Нельзя сказать, что случился какой-то вал сокращений или адская безработица. Это в целом характерная реакция рос-

сийского рынка труда, плюс в большей степени скрытая безработица, когда при наступлении каких-то финансовых проблем предприятие не растет так быстро. В первую очередь идет не увольнение, а сокращение рабочего дня, снижение зарплат, бонусов» (партнер компании Future Today Денис Каменский).

Также, по мнению аналитиков, на реальное снижение уровня заработной платы (реальная покупательская способность) оказывает инфляция. Ни для кого не секрет, что реальная инфляция выше статистической. По

ШКОЛУ ПРОГРАММИСТОВ ОРГАНИЗОВАЛА КОМПАНИЯ 2ГИС, КОМПАНИЯ «ЯНДЕКС» И ПРИГЛАШАЕТ ПЕРЕУЧИВАТЬСЯ ТАКСИСТОВ

мнению небезызвестного нам А. Кудрина, уровень инфляции в РФ по итогам 6 месяцев достигает в среднем 20% в разные пиковые значения. То, что действительно цены на продукты взлетели, для этого не нужно читать аналитические сводки, а просто зайти в ближайший продуктовый магазин. По сравнению с январем — первой половиной февраля мы увидим рост на 30% и более, причем и по продукции жесткого спроса — хлеб, молоко, масло и прочее. При этом импортозамещение как-то еще не особо замечает. Если на продукцию сельхозпроизводителей мы его все-таки видим, то в области бытовой химии, косметики, парфюмерии и прочего — в ос-

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Ульяна Зеленая

Автосборка — компенсации работникам закрытых производств

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

Трудовым законодательством РФ определено понятие «компенсации», которое отражается в статье 164 Трудового кодекса РФ и представляет собой денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами. Вместе с тем, помимо основных гарантий и компенсаций, работникам устанавливаются также и иные гарантии и компенсации, например, при вынужденном прекращении работы не по вине работника.

Непростая экономическая ситуация, наложение санкций на Российскую Федерацию со стороны иностранных партнеров, в том числе различных производств, привело к тому, что многие заводы, осуществляющие свою деятельность на территории России, были вынуждены приостановить производственную деятельность. Некоторые организации сделали это частично, некоторые закрывают организации и прекращают деятельность в РФ полностью, а некоторые передают свои активы в управление российским компаниям. Несмотря на все усилия со стороны администрации таких производственных организаций, зачастую самыми пострадавшими лицами в такой непростой ситуации остаются сотрудники этих компаний.

В связи с уходом с российского рынка большого количества зарубежных компаний, многие граждане все чаще остаются без работы. Эта ситуация коснулась, в том числе, и отрасли автомобильного производства.

Многие автомобили, которые собирались в нашей стране, являются иностранными брендами, руководство которых приняло решение больше не осуществлять свою деятельность в России. Это, как правило, происходит не только по политическим причинам, но также из-за отсутствия комплектующих и разрыва логистических цепочек. Помимо просто приостановки

производственного процесса, немаловажной, а порой и самой значительной составляющей закрытия производства являются сотрудники этих компаний, зачастую это тысячи работников, которые остались без работы и, как следствие, без средств к существованию.

При этом вины работника в сложившейся ситуации не имеется, в связи с чем таким сотрудникам на основании российского трудового законодательства полагаются соответствующие выплаты работодателем при вынужденном прекращении работы не по вине сотрудника, в том числе простое. Простоем признается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

**В СВЯЗИ С УХОДОМ С РОССИЙСКОГО РЫНКА
БОЛЬШОГО КОЛИЧЕСТВА ЗАРУБЕЖНЫХ
КОМПАНИЙ, МНОГИЕ ГРАЖДАНЕ ВСЕ ЧАЩЕ
ОСТАЮТСЯ БЕЗ РАБОТЫ**

В случае приостановки деятельности организации для сотрудников это получается вынужденный простой. С учетом законодательства РФ время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Стоит отметить, что время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Однако, учитывая, что руководство автомобильных компаний самостоятельно принимало решение о приостановке производства, время простоя в этом случае стоит учитывать как по вине работодателя, а не по независящим от работника и работодателя причинам. Это является важной составляющей полагающейся вы-

платы сотрудникам, потому как зачастую должностной оклад существенно отличается от средней заработной платы.

Тем не менее, не редки случаи, когда производство автомобилей определенного бренда полностью прекращается, юридическое лицо заканчивает свою деятельность в РФ и сотрудники подлежат сокращению в связи с ликвидацией юридического лица. В такой ситуации с учетом статьи 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией

**ПРОСТОЕМ ПРИЗНАЕТСЯ ВРЕМЕННАЯ
ПРИОСТАНОВКА РАБОТЫ ПО ПРИЧИНАМ
ЭКОНОМИЧЕСКОГО, ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО,
ТЕХНИЧЕСКОГО ИЛИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО
ХАРАКТЕРА**

организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Необходимо учесть, что все полагающиеся сотруднику выплаты должны быть произведены до полной ликвидации организации.

Предприниматели справляются с непростой экономической ситуацией по-разному, так, например, российские компании принимают решение о переходе на четырехдневную рабочую неделю, чтобы сохранить производство и не увольнять сотрудников. Такая мера с точки зрения трудового законодательства называется неполным рабочим временем и может быть установлена в виде неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, в том числе с разделением рабочего дня на части. Такой режим неполного рабочего времени вводится на производстве по инициативе работодателя. В случае, когда по причинам, связанным с изменением

организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений,

**ВРЕМЯ ПРОСТОЯ ПО ПРИЧИНАМ,
НЕ ЗАВИСЯЩИМ ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ
И РАБОТНИКА, ОПЛАЧИВАЕТСЯ В РАЗМЕРЕ
НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ТРЕТЕЙ ТАРИФНОЙ СТАВКИ,
ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА),
РАССЧИТАННЫХ ПРОПОРЦИОНАЛЬНО
ВРЕМЕНИ ПРОСТОЯ**

работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца. Для введения режима неполного рабочего времени работодателю необходимо правильно соблюсти всю необходимую для этого процедуру:

1. Издание приказа с учетом мнения профсоюзного органа, с обязательным обоснованием и подтверждением необходимости уменьшения рабочих часов;
2. Сообщить в службу занятости о принятом решении о введении режима неполной четырехдневной рабочей недели в течение 3 рабочих дней с момента издания приказа;

3. Направить по почте с уведомлением или вручить лично под роспись работникам уведомление о введении режима неполной четырехдневной рабочей недели не позднее чем за 2 месяца. В таком уведомлении стоит отразить причины изменений трудового договора, согласие/несогласие работника на работу в режиме неполной четырехдневной рабочей недели, а также его права и обязанности в течение срока уведомления;

4. Если работник дал согласие на работу в новых условиях, необходимо заключить с ним дополнительное соглашение к трудовому договору или, если сотрудник отказался, издать приказ об его увольнении. В дополнительном соглашении необходимо указать новый режим рабочего времени

**В СВЯЗИ С ЛИКВИДАЦИЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ
УВОЛЬНЯЕМОМУ РАБОТНИКУ
ВЫПЛАЧИВАЕТСЯ ВЫХОДНОЕ ПОСОБИЕ
В РАЗМЕРЕ СРЕДНЕГО МЕСЯЧНОГО
ЗАРАБОТКА**

(например, указать, что сотрудник работает 4 дня по 8 часов в день, вместо ранее прописанных в трудовом договоре 5 дней).

Такой подход для решения вопроса при сокращении производства автомобилей принято считать цивилизованным выбором работодателя. При сокращении производства состав трудового коллектива остается на рабочих местах.

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

события | обзоры | анализ | советы | аналитика

**ЖИЛИЩНОЕ
ПРАВО**

№ 7 / 2022

НАЛОГИ НА ЖИЛЬЕ — НОВОЕ И СТАРОЕ В СПОРАХ

Дмитрий Гайдин

**...ЕСЛИ ФИЗИЧЕСКОЕ ЛИЦО — СОБСТВЕННИК
«АПАРТАМЕНТОВ» СДАЕТ ИХ В АРЕНДУ КАК
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ, ТО НА ТАКОЕ ЖИЛЬЕ
НЕ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ ЛЬГОТА ПО ОСВОБОЖДЕНИЮ ОТ
УПЛАТЫ НАЛОГА НА ИМУЩЕСТВО...**

**...ИХ НАЛОГОВАЯ БАЗА ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ КАК ИХ КАДАСТРОВАЯ
СТОИМОСТЬ...**

**...Недвижимое имущество, прекратившее свое
существование объектом налогообложения не
признается и таковым не является...**

**...ОСПАРИВАНИЕ РАЗМЕРА КАДАСТРОВОЙ СТОИМОСТИ
ЖИЛОГО ПОМЕЩЕНИЯ НЕ ЯВЛЯЕТСЯ НАЛОГОВЫМ СПОРОМ...**



Дарья Царькова

Компенсации топ-менеджерам за утраченные бонусы в связи с уходом 400 фирм

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

Каждый из нас стремится к реализации своих потребностей, в том числе в работе. Особенно это касается людей, которые стремятся и в результате получают руководящие должности. Особенно престижной многие годы считалась работа в европейских, американских компаниях, работающих на территории Российской Федерации путем создания представительств либо по франшизе/лицензии.

За последние годы российскую экономику трясло неоднократно, и каждое потрясение приводило к закрытию части работающего бизнеса и, как следствие, потере рабочих мест.

В марте 2022 года произошли события, которые невозможно было предсказать или предвидеть, а именно, зарубежные компании стали покидать российский рынок.

Если говорить о количестве занятых в иностранных компаниях, приводятся примерно следующие цифры — 120 тысяч работников на 10 иностранных компаний, цифры крайне внушительные, а в настоящий момент количество уходящих компании около 400.

Так как иностранные компании осуществляли свою деятельность на территории Российской Федерации, то и права, обязанности по трудовым взаимоотношениям подчиняются российскому законодательству.

Если компания объявила о приостановлении своей деятельности на территории Российской Федерации, работодатель обязан издать приказ о простое работников. Работники при этом вправе рассчитывать на оплату в размере не менее 2/3 средней заработной платы, если простой происходит по вине работодателя, или 2/3 оклада, если простой происходит по причинам, независящим от воли сторон. Если приказ об объявлении про-

стоя будет признан незаконным или отсутствует, работник вправе требовать компенсации всего утраченного заработка за весь период. В СПЧ сообщили, что с жалобой на неправомерное введение простоя или на его некорректную оплату можно обратиться в органы прокуратуры и в государственную инспекцию труда.

В случае, если компания объявила о полном уходе с российского рынка, работодатель обязан письменно предупредить всех работников о предстоящей ликвидации не позднее, чем за два месяца до увольнения. При

**ОПЛАТУ В РАЗМЕРЕ НЕ МЕНЕЕ 2/3 СРЕДНЕЙ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ЕСЛИ ПРОСТОЙ
ПРОИСХОДИТ ПО ВИНЕ РАБОТОДАТЕЛЯ, ИЛИ
2/3 ОКЛАДА, ЕСЛИ ПРОСТОЙ ПРОИСХОДИТ
ПО ПРИЧИНАМ, НЕЗАВИСЯЩИМ ОТ ВОЛИ
СТОРОН**

этом отправить работников в простой на эти два месяца нельзя. При ликвидации организации увольнению подлежат все работники, в том числе находящиеся в декретном отпуске, временно нетрудоспособные и беременные.

Всем уволенным работникам полагается выходное пособие в размере одного среднего месячного заработка. Возможен вариант досрочного увольнения работника с его согласия и с выплатой компенсации за два месяца, но это должно быть оформлено как увольнение по соглашению сторон трудового договора.

Увольняться по собственному желанию, на чем настаивают уходящие работодатели, безусловно, не рекомендуется, ведь в этом случае право на компенсации исчезает.

Если уволенный при ликвидации работник не трудоустроится в течение двух месяцев после увольнения, он вправе «получить средний заработок за второй месяц безработицы», а в случае постановки на учет в органы занятости населения в течение 14 дней со дня увольнения, то и за третий месяц, при нетрудоустройстве.

Все эти положения регламентируются ТК РФ и не отличаются ни для иностранных компаний, ни российских.

Со сложностями поиска новой работы многие сталкиваются, но сложнее всего найти работу топ-менеджменту, так как, как правило, топ-менеджмент возвращается внутри компании и, как следствие, мало кто ищет таких кадров на рынке.

Значительная часть иностранных компаний, действовавших в России до весны 2022 года, в настоящее время продают свои предприятия новым собственникам, это выгодно и уходящим компаниям, и нашей экономике. Юридическое лицо прекращает свое существование, но все его активы переходят новому юр. лицу. Согласно ч. 6 ст. 75 ТК РФ «Трудовые отношения при смене собственника имущества организации...», прежний работодатель должен уведомить своих работников о предстоящей реорганизации, чтобы они могли воспользоваться своим правом на увольнение. Например, работник хотел трудиться именно в компании с определенным брендом. Тогда он волен воспользоваться своим правом и уволиться.

Если условия труда не изменяются, то согласие сотрудников на работу в новой структуре не требуется. Но они также имеют право уволиться из организации по п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ «Общие основания прекращения трудового договора». При увольнении по данному пункту работодатель не должен выплачивать выходное пособие.

Стоит обратить внимание и на такой важный момент, как отправка сотрудников в отпуск на период реорганизации компании. В неоплачиваемый отпуск работник может быть отправлен только по его письменному заявлению с соблюдением требований ст. 128 ТК РФ «Отпуск без сохранения

заработной платы». Во всех остальных случаях организация обязана обеспечить выплату заработной платы, в том числе и в период вынужденного простоя — 2/3 средней месячной заработной платы.

Самое интересное, что в условиях ситуации, не то что о дополнительных выплатах не идет речь, а топ-менеджмент даже отказывается от большей части выплат.

**УВОЛЬНЯТЬСЯ ПО СОБСТВЕННОМУ
ЖЕЛАНИЮ НЕ РЕКОМЕНДУЕТСЯ,
ВЕДЬ В ЭТОМ СЛУЧАЕ ПРАВО
НА КОМПЕНСАЦИИ ИСЧЕЗАЕТ**

Иностранные компании, уходя из Российской Федерации, продают часто свой бизнес топ-менеджерам местных подразделений. Скорее всего, активы передаются за символическую сумму с возможностью обратного выкупа в течение оговоренного срока.

Что же касается бонусов для топ-менеджеров.

Этот вопрос остается также в ведении Трудового законодательства.

Работодатель обязан выплачивать все денежные средства (оклад и иные выплаты), предусмотренные в трудовом договоре. Таким образом, если бонусы не предусмотрены в трудовом договоре в текущих реалиях, рассчитывать на них практически бессмысленно.

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

№ 22
(666)
2022

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Подписные индексы: по каталогу "Роспечать" - 71052; 70055; 72035;

WWW.TOP-PERSONAL.RU

Главная тема: ВКУСВИЛЛ: УПРАВЛЕНИЕ



Валерий Разгуляев

ВКУСВИЛЛ

Несмотря на почти 30 000 работающих
мы стараемся сохранять не более
трёх уровней иерархии в компании



Елена Ключева

Западная фирма покинула РФ, бросив имущество и людей, — кто, как, когда и сколько компенсации работникам

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

Политические изменения коснулись нас всех. По данным Forbes, более 200 тысяч россиян работают в иностранных компаниях, которые объявили о своем уходе с российского рынка. Тысячи людей, можно сказать, висят на волоске и абсолютно не понимают, что им дальше делать. Где-то работодатели не скрывают от сотрудников своих планов, а где-то компании внезапно пропадают со всех радаров. Что же делать сотрудникам, куда бежать? Тема как никогда актуальна и требует более детального разбора. На текущий момент бизнесмены и экономисты предрекают огромную волну безработицы. В настоящее время приостановка деятельности компаний происходит все чаще и чаще. Данное желание может быть вызвано желанием руководителя, дабы переждать не лучшие времена. В целом процесс затронул восемь секторов экономики: IT (сервисы, производители электроники), ритейл (продажи авто, одежды, обуви, косметики и другие) и общепит, финансовые и логистические услуги, ТЭК, аудит и консалтинг, кинопрокат и вещание.

ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ КОМПАНИЯ ВНЕЗАПНО ЗАКРЫЛАСЬ?

Экономическая и политическая ситуации привели очень много компаний к состоянию банкротства. Когда руководство понимает, что выхода уже нет, то, по-хорошему, необходимо пройти процедуру банкротства или пассивного прекращения работы. Сделать все процедуры нужно правильно, иначе презумпция невиновности сейчас сменилась на презумпцию вины. Но не всегда получается действовать по букве закона, поэтому компании решают просто уйти с рынка, не разобравшись со своими сотрудниками, долгами и так далее. Бросать компанию просто так — очень опасно,

данное действие влечет за собой уйму последствий. Привлечение к ответственности может грозить любому лицу, которое фактически принимало решение по бизнесу и получало выгоду. Бросают проблемный бизнес. И, как правило, основная проблема — в долгах. Если долги небольшие и не позволяют подать на банкротство, то сначала нужно их погасить, а потом ликвидировать компанию. А если долгов много, нужно банкротиться. А это стоит немалых денег, нервов и времени. Да еще и всплыть что-то «неправильное» может. А если компанию просто бросить, налоговая сама её исключит из ЕГРЮЛ. Для этого достаточно двух оснований: в течение года компания не сдавала отчетность и не проводила никаких операций по расчётному счёту (п. 1 ст. 21.1 Закона «Об ООО»).

ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ СОТРУДНИК ПОЛУЧАЕТ ДЕНЬГИ ЗА ОТРАБОТАННЫЙ ПЕРИОД И ПЛЮС НЕОТГУЛЯННЫЕ ДНИ ОТПУСКА

Если сотрудник приходит в офис, а он закрыт — то здесь все очевидно. Обязательно нужно заручиться поддержкой коллег, так как это свидетельские показания. Далее нужно обязательно обращаться в трудовую инспекцию и прокуратуру, чтобы они запустили процесс по поискам руководства компании. В заявлении необходимо указать, что работодателем были грубо нарушены ваши права (невыплата заработной платы, компенсации неотгулянных отпусков, не выдана трудовая книжка и т. д.). В соответствии со статьей 234 Трудового кодекса РФ работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате незаконного отстранения работника от работы и отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе.

НА КАКУЮ КОМПЕНСАЦИЮ МОЖНО РАССЧИТЫВАТЬ?

Обычно компании закрываются правильно, не оставляя долгов перед сотрудниками, так как ликвидироваться можно только при отсутствии задолженности перед персоналом. Размер компенсации будет зависеть от ряда причин. Во-первых, причина увольнения сотрудника: по собственному желанию, по соглашению сторон, за нарушение, по сокращению. При увольнении по собственному желанию сотрудник получает деньги за отработанный период и плюс неотгулянные дни отпуска. При увольнении за

РАБОТНИК МОЖЕТ ПОЛУЧИТЬ ТРИ СРЕДНИХ ЗАРАБОТКА. ДЛЯ КРАЙНЕГО СЕВЕРА — ЕЩЕ БОЛЬШЕ, ТАМ ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ

нарушение — не стоит полагаться на дополнительные выплаты, кроме как за отпуск и отработанное время, при увольнении по соглашению — все зависит от договоренностей, но при увольнении по сокращению — можно получить еще и три зарплаты сверху. Больше всего гарантий и выплат сотрудники могут получить при увольнении по независящим от них причинам, то есть при сокращении и ликвидации. Если через два месяца работник не нашел новое место, он может обратиться к работодателю за выплатой еще одного среднего заработка. Сезонным работникам платят заработок за две недели. За этой выплатой можно прийти в течение 15 рабочих дней по окончании второго месяца поиска работы. У работодателя будет еще 15 календарных дней, чтобы заплатить деньги.

Если работу удастся найти в течение второго месяца, выплата будет пропорциональной.

Уволенный работник может получить средний заработок и за третий месяц. Для этого он должен встать на учет в центре занятости в течение 14 рабочих дней после увольнения. И если за три месяца трудоустройства так и не произошло, работодатель обязан заплатить еще раз. Сроки такие же:

обратиться за выплатой можно в течение 15 рабочих дней после окончания третьего месяца. В течение двух недель работодатель должен все выплатить. Итого работник может получить три средних заработка. Для Крайнего Севера — еще больше, там особые условия.

Примерно такой порядок помесечных выплат был предусмотрен и раньше, но теперь все стало точнее и конкретнее, а вместо выплат в день ближайшей зарплаты установили 15-дневный срок. Это работает и для выходного пособия при сокращении штата (статья 178 ТК РФ).

ПОКА БЫВШИЕ РАБОТНИКИ ИСКАЛИ НОВОЕ МЕСТО ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА, КОМПАНИЯ ЗАКРЫВАЛАСЬ. ТРЕБОВАТЬ ДЕНЬГИ БЫЛО НЕ С КОГО

Единовременная компенсация. Работодатель может единовременно выплатить все суммы — за второй и третий месяц. Ранее такого не было. То есть работодатель не ждет, устроится ли бывший сотрудник на другую работу и когда это произойдет, а сразу отдает деньги — два средних заработка. А для Крайнего Севера — пять. В законе говорится о праве работодателя так сделать, но требовать этого нельзя. Он может платить и помесечно.

Раньше с выплатами при увольнении из-за ликвидации организации была такая проблема: пока бывшие работники искали новое место для трудоустройства, компания закрывалась. Требовать деньги было не с кого. Получалось, что закон вроде бы дает гарантии, но на практике по-

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Алла Митрахович

Видеонаблюдение на рабочем месте

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

Чаще всего наиболее волнующий работодателя вопрос — это контроль за работниками. Любой работодатель хочет иметь множество подтверждений тому, что он не напрасно платит заработную плату, и работники ее сполна отработывают. При этом, технический прогресс сегодня дает массу инструментов для оснащения рабочих мест средствами наблюдения, контроля, учета трудового времени и решенных работниками задач. Вместе с тем, работники все-таки не роботы, а люди, имеющие свой особенный психический склад, отношение к тем или иным вопросам, что имеет свои безусловные плюсы, отражающиеся на результатах их работы. Поэтому излишний контроль на многих работников может влиять отрицательно: люди излишне нервничают, переживают, что работодатель то или иное их действие сочтет превратно, что может негативно отразиться на результатах труда; при этом недобросовестных работников излишний контроль никак не дисциплинирует, и они все равно находят способы нарушать правила внутреннего распорядка.

С другой стороны, работодатель должен обеспечивать в той или иной мере, в зависимости от характера деятельности, безопасность работников и посетителей, что также сегодня проще всего обеспечивать за счет современных технических систем контроля.

Отношение к средствам контроля сложилось различное. Однако законодательство и судебная практика в области трудовых отношений по данному вопросу весьма однозначная. Решение о применении технических средств контроля, включая использование системы видеонаблюдения, всегда остается за работодателем, поскольку законодательно это разре-

шено при соблюдении некоторых формальностей. Еще в 2011-2012 годах сформировалась обширная судебная практика, подтверждающая, что видеонаблюдение не противоречит конституционному праву граждан на неприкосновенность частной жизни. Сегодня в этой части нет ничего нового.

Так, видеонаблюдение на рабочих местах требует соблюдения ряда правил в целях защиты прав работников и иных третьих лиц. Оно может применяться только в таких целях, как эффективность производства, контроль и учет рабочего времени работников, рациональное использование

ВИДЕОНАБЛЮДЕНИЕ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ ТРЕБУЕТ СОБЛЮДЕНИЯ РЯДА ПРАВИЛ В ЦЕЛЯХ ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТНИКОВ И ИНЫХ ТРЕТЬИХ ЛИЦ

работниками рабочего времени, повышение производительности труда. Соответственно, видеонаблюдение в туалетных комнатах не служит указанным целям и нарушит права работников, а, возможно, и широкого круга лиц.

Одни суды считают видеонаблюдение обработкой персональных данных, на что необходимо получать согласие на обработку персональных данных, другие придерживаются иного мнения. В отдельных ситуациях, например, если видеонаблюдение установлено на КПП, его ведение, по мнению судов, связано с обеспечением безопасности, а значит речь не идет о получении персональных данных работника.

В определенных случаях, с учетом специфики труда, видеонаблюдение на рабочих местах должно быть обязательно именно с целью обеспечения безопасности работников и посетителей организации, в частности, когда речь идет о защите детей.

В Амурской области судами был рассмотрен ряд дел¹ по искам прокуроров, действующих в интересах неопределённого круга лиц, к средним общеобразовательным школам о возложении обязанности устранить нарушения требований к антитеррористической защищённости. В частности, прокуроры ссылались на п. 24, 25 Постановления Правительства РФ от 02.08.2019 № 1006 «Об утверждении требований к антитеррористической защищённости объектов (территорий) Министерства просвещения Российской Федерации и объектов (территорий), относящихся к сфере деятельности Министерства просвещения Российской Федерации, и формы паспорта безопасности этих объектов (территорий)», где указано, что в целях обеспечения антитеррористической безопасности объекты (территорий) оснащаются системами видеонаблюдения.

Суд указал, что принятие мер по антитеррористической защищённости, в том числе на прилегающей территории, является обязанностью образовательного учреждения. Выполнение указанных обязанностей направлено на обеспечение безопасности учащихся и работников учреждения во время образовательного процесса, их защиту от любых посягательств со стороны третьих лиц. Данные меры являются профилактическими и направлены на противодействие террористической деятельности.

Суды удовлетворили требования прокуроров и обязали образовательные учреждения исполнить требования прокурора.

Вступившие в законную силу судебные постановления являются обязательными для всех без исключения органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений, должностных лиц, граждан, организаций и подлежат неукоснительному исполнению на всей территории Российской Федерации.

В связи с указанным, при таких обстоятельствах, отказ работника от осуществления трудовой функции при видеонаблюдении в подобных случаях, безусловно, будет квалифицировано как дисциплинарные проступки, вы-

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Татьяна Новикова

Налоговая служба знает, что творится «на кухне» бизнеса

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

Если речь идёт о налоговой оптимизации, почему-то в памяти всплывают слова «схема», «подмена», «на грани». Рассмотрим один из видов подобной «оптимизации», а именно, подмену трудовых отношений — отношениями с самозанятыми. Тема на волне интереса, поскольку весной 2022 года налоговая напомнила бизнесу, что такая экономия может дорого стоить.

Встаёт резонный вопрос, как складывается судебная практика, какие возможности есть у налоговиков, чтобы узнать, что творится «на кухне» бизнеса.

Оказывается, что прошли «обкатку» и дали результаты алгоритмы, которые вскрывают истинный характер отношений работодателя и работника.

К слову, налоговая служба действует открыто, предупреждая предпринимателей на официальном сайте о разработке специальной скоринговой системы, «которая в режиме реального времени определяет организации с признаками подмены трудовых отношений — отношениями с самозанятыми»¹.

Система анализирует периодичность и источники выплат, связку самозанятые — клиенты — бывшие работодатели.

Если компания попала в группу риска, ждите запроса пояснений от фискалов. Предупреждения инспекции уже сработали как хорошее профилактическое средство. Инспекция считает, что основная часть нарушений «связана с легализацией «конвертной» схемы оплаты труда». Переводы действующих сотрудников в статус самозанятых встречаются редко.

¹ В России зарегистрировались два миллиона самозанятых | ФНС России | 77 город Москва (nalog.gov.ru)

Проигнорировав обращение налоговой, готовьтесь к контрольным мероприятиям.

В письме № ЕА-4-15/4674@ от 15 апреля 2022 года «О направлении информации по проведению мероприятий налогового контроля по НПД»² налоговая служба делится положительной судебной практикой, отмечая, что, поддерживая выводы налогового органа о переквалификации гражданских правоотношений в трудовые, **суды руководствовались следующими обстоятельствами, подтверждёнными документально:**

- в договоре прописано не разовое задание, а трудовая функция;
- установлен не объём работы, а описан процесс;
- установлена ежемесячная определённая сумма оплаты труда, размер вознаграждения не меняется, считается за фактическое время работы;
- работник вовлечён в производственную деятельность;
- определены правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР), выполнение распоряжений работодателя, дисциплинарная ответственность;
- отношения систематичные и длительные (более года/до конца года);
- предусмотрена материальная ответственность и контроль руководителя;
- работнику обеспечены условия труда, он зависит от работодателя (материалы/оборудование, место работы), то есть самозанятые не оплачивают аренду помещений, техники и другого оборудования.

К признакам подмены отнесли и отчётность всех «единым пакетом» и прекращение регистрации, как правило, сразу за прекращением отношений с работодателем.

² <Письмо> ФНС России от 15.04.2022 N ЕА-4-15/4674 «О направлении информации по проведению мероприятий налогового контроля по НПД» \ КонсультантПлюс (consultant.ru)

Так в декабре 2020 года АС Красноярского края³, исследуя природу отношений между образовательной организацией и преподавателями по поводу оспаривания организацией доначисления страховых взносов ФСС, отметил, что:

- представлены типовые договоры, не зависящие от индивидуальной специфики оказываемых услуг, заключаемые со всеми привлекаемыми к их выполнению физлицами;
- договоры предусматривают оказание услуг лично, характер услуг предполагает их оказание конкретным физлицом, что характерно для трудовых правоотношений;
- услуги относятся к прямой и непосредственной уставной деятельности организации;
- договоры оказания услуг заключались неоднократно с одними и теми же физлицами, носили систематический характер.
- анализ условий договоров позволяет сделать вывод о наличии в них признаков срочного трудового договора, поскольку работник обязуется выполнять работу по специальности, а организация обязуется с определённой периодичностью выплачивать работнику вознаграждение;
- систематичность подтверждают периодически заключаемые договоры с одними и теми же лицами в течение длительного периода времени, предмет которых определён трудовой функцией (выполнение работ определённого рода, а не разового задания заказчика);
- условия договоров и порядок их исполнения — свидетельство трудовых отношений, так как работник обязуется выполнять работу по определённой специальности (преподаватель) с подчинением ПВТР, под контролем работодателя, а работодатель обязуется с определённой периодичностью выплачивать вознаграждение, что отвечает требованиям статьи 56 ТК РФ).

³ А33-36428-2018_20201228_Reshenie.pdf (arbitr.ru)

В 2021 году 3 ААС⁴ и АС округа⁵ подтвердили позицию суда первой инстанции.

В июле 2021 года 18 ААС⁶ рассмотрел жалобу общества с ограниченной ответственностью на решение АС Челябинской области, отказавшего ООО в признании недействительным решения ИФНС о привлечении к ответственности за совершение налогового правонарушения.

Апеллянт утверждал, что нарушений баланса конституционных прав и свобод трудового договора, установленных ч. 4 ст. 11 ТК РФ, не выявлено, исполнители лично подписали договоры оказания услуг (получили на руки), их не вводили в заблуждение о правовой природе договора, в том числе об отсутствии гарантий социальной защищённости, они осознавали, что самостоятельно определяют порядок исполнения условий договора, а заказчик не обеспечивает им условиям труда.

Инспекция настаивала, что фактически договоры регулируют трудовые отношения, так как:

- отношения носят систематический характер, договоры заключены на длительное время;
- работы выполняются 24 часа в сутки по графику — сутки через трое;
- определены трудовые функции, важен процесс их исполнения, а не оказание услуг;
- установлены ПВТР;
- обеспечены условия труда;
- работы выполняются только по определённой должности;

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

**Екатерина Болдино**

*партнёр, руководитель налоговой практики
юридической фирмы Five stones consulting,
<http://5stones-consulting.ru>*

Уже сейчас появились первые (причем совсем не робкие) акты налоговых проверок, в рамках которых налоговые инспекторы убедительно доказывают, что выявленные самозанятые вовсе не самозанятые, а самые что ни есть сотрудники компании. Доказывается это с помощью следующих доказательств: 1) допросы, прежде всего, самих самозанятых, в которых обязательно есть каверзные вопросы из серии «кто давал задания и как часто», «где находилось ваше рабочее место», «как вы получали заработную плату» — уже в самих этих вопросах есть противоречие со статусом «самозанятого», которое, конечно, нужно устранить при ответе; 2) договоры с «самозанятыми», которые составлены по образу и подобию трудового; 3) сведения о выплаченных доходах сотрудникам за предыдущие налоговые периоды — налоговые инспекторы очень хорошо умеют считать, сколько времени прошло между моментом прекращения трудовых отношений с прежним самозанятым и получением им такого статуса.

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

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru



Gestion¹

Екатерина Дунаева

адвокат адвокатского бюро «Гестион»,
сайт — <https://www.gestion.ru/>

Даже юридически грамотное составление с самозанятым гражданско-правового договора не дает каких-либо гарантий того, что подобный договор не будет переквалифицирован из гражданско-правового в трудовой. Более того, в Обзоре судебной практики от 27.04.2022 г. по спорам, связанным с заключением трудового договора, сделан акцент на том, что неустранимые сомнения необходимо толковать в пользу наличия трудовых отношений.

В качестве доказательств судом могут быть приняты скриншоты СМС-переписки сотрудников с работодателем, бухгалтерские документы, распечатки с банковских карт, выписки по счету. Операции по перечислению лицу денежных средств часто обозначаются в бухгалтерских документах как «аванс по заработной плате» и «заработная плата». Если договоры с физическими лицами заключались на календарный год или до окончания календарного года, по окончании календарного года или в начале года все договоры перезаключались в виде заключения идентичного или аналогичного договора, то суды также переквалифицировали договор в трудовой.

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

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru



Евгений Кудрявцев

Запрет на работу после отбывания наказания — анализ ситуаций

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

С 01 марта 2023 г. водители такси и общественного транспорта не могут быть лицами с судимостью, в том числе если преступление совершено на территории Евразийского экономического союза.

Закон о внесении изменений в Трудовой кодекс РФ подписан Президентом РФ 11 июня 2022 г.

Для работодателей актуально запросить от работников справки об отсутствии судимости, в том числе если работник — иностранец. Работники подлежат увольнению в случае непредоставления запрошенных сведений или обнаружения нарушения запрета на привлечение к труду лиц привлекавшихся к уголовной ответственности.

В настоящее время законом предусмотрен перечень сфер деятельности, к которым не может быть допущены граждане, имевшие или имеющие судимость (ст.ст. 331, 351.1 ТК РФ, Закон о статусе судей, Закон об адвокатуре и другие).

В настоящей статье рассмотрим частные случаи применения закона о запрете на работу после отбытия наказания.

Список преступлений, препятствующих работе, будет необходимо уточнять в зависимости от сферы деятельности работника.

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ СК ПО ГРАЖДАНСКИМ ДЕЛАМ РОСТОВСКОГО ОБЛАСТНОГО СУДА ОТ 08 АПРЕЛЯ 2021 Г. ПО ДЕЛУ N 33-5638/2021

Фабула дела: Водитель автомобиля скорой медицинской помощи обратился в суд с целью признания увольнения незаконным. Он был уволен по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (в связи с нарушением установленных Трудовым кодексом правил заключения трудового договора). Истец посчитал, что требования ст. 331.1 ТК РФ не распространяют запрет на работу водителем автомобиля скорой медицинской помощи.

Позиция Ответчика: Больница сослалась на Постановление от 18.07.2013 г. 19-П Конституционного Суда РФ, в соответствии с которым позднее законодателем принят Федеральный закон от 31.12.2014 г. N489-ФЗ.

С 01.01.2015 г. исключительными полномочиями принятия решения о допуске к работе лиц, перечисленных в ст. 331.1 ТК РФ, обладает комиссия по делам несовершеннолетних.

Вывод суда: Работник отказался от обращения в Комиссию по делам несовершеннолетних с целью получения допуска к работе. Увольнение законно.

Работодатель не наделен правом требования от работника таких документов, следовательно, он не имеет возможности оценить степень опасности лица при работе с несовершеннолетними, соответственно не имеет возможности самостоятельно решить вопрос о допуске работника при наличии только справки МВД о наличии (отсутствии) судимости.

Комментарий: Полагаю, что в ситуации, когда работник организации был привлечен к уголовной ответственности, необходимо:

— проверить статью, по которой работник привлечен к ответственности, и описана ли она в ТК РФ как запрещающая заниматься определенным видом деятельности;

— предложить работнику обратиться в орган, принимающий решение о допуске к работе;

— в случае отказа работника обратиться в компетентный орган — уволить его в связи с нарушением установленных ТК правил заключения трудового договора.

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ СК ПО ГРАЖДАНСКИМ ДЕЛАМ АРХАНГЕЛЬСКОГО ОБЛАСТНОГО СУДА ОТ 11 НОЯБРЯ 2021 Г. ПО ДЕЛУ N 33-6691/2021

Фабула дела: Работник казенного учреждения культуры обратился в суд с целью признания увольнения незаконным. Он был уволен в связи с представлением прокуратуры, вынесенном в целях устранения нарушения трудового законодательства.

Работник полагал, что ч. 1 ст. 351.1 ТК РФ не подлежит применению, так как ни тренером, ни воспитателем, ни организатором отдыха и оздоровления несовершеннолетних не является.

Позиция Ответчика: Работодатель не согласился с иском, пояснил суду об отсутствии сведений о судимости работника при приеме на работу. Администрация ответчика запросила у истца сведения о судимости, но справка последним предоставлена не была. Ответчик полагал, что, поскольку в учреждении занимаются, проводят досуг как взрослые, так и дети, увольнение законно. В качестве основания увольнения указано представление прокуратуры.

Судом первой инстанции исковые требования удовлетворены частично, работник восстановлен на работе.

Судом апелляционной инстанции исследованы повторно документы об увольнении работника, в частности распоряжение об отмене приказа об увольнении и новый приказ об увольнении той же датой.

Вывод суда: Тройка судей пришла к мнению, что отменить ранее изданный приказ об увольнении Работодатель не вправе, а новый приказ об увольнении нарушает права Истца, поскольку в этот день он находился в вынужденном прогуле.

Комментарий: Полагаю, что данное дело представляет огромный интерес с точки зрения ошибок Работодателя, как допущенных при подготовке приказов об увольнении, так и процессуальных (в последующем).

Представление прокуратуры не должно было быть указано как основание увольнения. Отмена первоначального приказа об увольнении невозможна без согласия работника. Новый приказ об увольнении, как и распоряжение о фактическом восстановлении на работе, должны были быть вручены работнику.

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ СК ПО ГРАЖДАНСКИМ ДЕЛАМ НОВОСИБИРСКОГО ОБЛАСТНОГО СУДА ОТ 11 ЯНВАРЯ 2022 Г. ПО ДЕЛУ N 33-580/2022

Фабула дела: Прокурор обратился в суд с целью прекращения (расторжения) трудового договора между администрацией и ответчиком (работником).

Истец полагал, что ответчик был судим за совершение тяжкого преступления, в этой связи в силу положений статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации он не может быть допущен к осуществлению трудовой деятельности в сфере образования несовершеннолетних.

Вывод суда первой инстанции: Ответчик имеет педагогическое образование, более пятнадцати лет работает руководителем образователь-

ного учреждения, имеет ряд наград, благодарностей, грамот за вклад в обучение и воспитание несовершеннолетних детей, положительные характеристики работодателя и Управления образования района, судимость его погашена, действующее законодательство УК РФ смягчает положение осужденного, относит его преступление к преступлению средней тяжести. Судья отказала прокурору в требовании о прекращении (расторжении) трудового договора между Работодателем и Ответчиком.

Судебная коллегия согласилась с выводами суда.

Апелляционная инстанция со ссылкой на закон указала, что Работодатель должен предоставить работнику возможность обращения в названную комиссию (до решения вопроса об увольнении работника).

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ СК ПО ГРАЖДАНСКИМ ДЕЛАМ АЛТАЙСКОГО КРАЕВОГО СУДА ОТ 27 ОКТЯБРЯ 2021 Г. ПО ДЕЛУ N 33-7985/2021

Фабула дела: Учитель физкультуры обратился в суд с иском к средней школе о восстановлении на работе, признании увольнения незаконным.

Истец полагал, что привлечение его к уголовной ответственности в несовершеннолетнем возрасте имеет иные правовые последствия, чем на общих основаниях. Нормы статьи о запрете на работу в его ситуации не применимы.

Работник обращался в комиссию по делам несовершеннолетних, которой ему отказано в рассмотрении заявления о проверке его трудоустрой-

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Анастасия Алексеевская

Деятельность профсоюзов ЕС и США

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

Основной закон России закрепляет право каждого на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется. Основной функцией профсоюза является защита интересов работников в трудовых отношениях. Согласно п. 1 ст. 2 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», профсоюз — добровольное общественное объединение граждан, которые связаны общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Родиной рабочих союзов традиционно считается Англия, где они стали возникать с середины XVIII в. В Российской империи до конца XIX в. образование рабочих союзов не допускалось. В СССР был создан Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов, который после распада союзного государства был преобразован в международное объединение — Всеобщую конфедерацию профсоюзов. К настоящему времени Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) является самой крупной общественной организацией в стране. Согласно данным опубликованной статистики доля российских работников, состоящих в профсоюзах, из года в год сокращается. В настоящее время трудно говорить о высоком доверии трудящихся к деятельности профсоюзной организации. В большинстве случаев членство в профсоюзе выражается для работника в удержании из его зарплаты членских взносов на содержание той самой профсоюзной организации. Молодежь неактивно принимает участие в деятельности этого объединения, а большинство работников воспринимает

пользу профсоюза в возможности получить путевку в санаторий, билеты на концерт и другие «привилегии».

Вместе с тем, как указывалось выше, 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.

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

Статус профсоюзов в Российской Федерации аналогичен их правовому положению в зарубежных странах. Профессиональные союзы и их объединения являются представителями работников в социальном партнерстве.

Профсоюзы Германии формировались исторически на протяжении длительного времени и проходили несколько этапов. В середине XIX в. начали формироваться товарищества — предшественники профсоюзов, которые представляли собой объединения подмастерьев, рабочих фабрик, помощников. Их организация без разрешения полиции запрещалась, их деятельность, связанная с прекращением или приостановлением работы

как протеста против притеснений, объявлялась наказуемой. В конце XIX в. и начале XX в. в Германии наблюдается укрупнение профсоюзов. Организован первый промышленный профсоюз, возникли крупные профсоюзные организации каменщиков и строительных разнорабочих. Национал-социалистическая рабочая партия Германии, пришедшая к власти в 1933 г. под руководством Гитлера, ликвидировала профсоюзы, конфисковала их имущество. Государство через уполномоченных устанавливало условия труда и его оплаты, контролировало предприятия. После Второй мировой войны профсоюзы Германии возродились. В настоящее время они выполняют такие функции, как регулирование условий оплаты труда и условий труда с участием в заключении тарифных соглашений, участие в управлении предприятием, выдвижение кандидатов для участия в выборах членов производственного совета, осуществление публичных функций, высказывание своего мнения по проектам законов и действующим нормам трудового права и права социального обеспечения.

Традиционно сильными считаются профсоюзные организации Франции. В стране профсоюзы действуют на различных уровнях социального партнерства, включая национальный, межотраслевой, региональный, локальный и цеховой. Трудовой кодекс Франции определяет четыре критерия, на основании которых избирается профсоюз в качестве представителя для ведения коллективных переговоров: количество членов, независимость в отношениях с работодателем, размер профсоюзных взносов, продолжительность осуществления профсоюзом своей деятельности.

В Консолидированном законе «О профсоюзах и трудовых отношениях» законодатель определяет профсоюз Великобритании как организацию (временную или постоянную), которая состоит полностью или в основном из работников одной или двух специальностей, созданную для участия в регулировании отношений между работниками и работодателями (объединением работодателей). Работодатель не может вмешиваться в деятельность профсоюза, оказывая ему финансовую или материальную поддержку с целью установления контроля. Законодательство Великобритании обязывает работодателя предоставлять членам профсоюзов свободное время для участия в профсоюзной деятельности, создавать условия профсоюзным лидерам для выполнения их функций. При заключении

коллективного договора членам профсоюза предоставляется оплачиваемое время для участия в заседаниях.

Европейская конфедерация профсоюзов была создана в 1973 году для продвижения интересов трудящихся на европейском уровне и представления их в институтах Европейского Союза. Признана Европейским Союзом, Советом Европы и Европейской ассоциацией свободной торговли единственной представительной межотраслевой профсоюзной организацией на европейском уровне. Крупнейшей профсоюзной конфедерацией в Европе является Германская конфедерация профсоюзов. Крупнейшей шведской — Шведская конфедерация профсоюзов (Landsorganisationen, или LO), которая по данным открытых источников насчитывает около 1,5

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

миллиона членов (включая пенсионеров), что составляет шестую часть населения Швеции. Около 90 процентов работников в Швеции защищены коллективными договорами. Около 70 процентов всех работников являются членами профсоюзов.

Профсоюзное движение в США связано с индустриализацией американской экономики в 19 — начале 20 века. Национальные цеховые про-

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Елена Ключева

Споры о пенсиях: кто и как выигрывает у ПФР

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

В жизни каждого человека рано или поздно поднимается вопрос о пенсии. Понять схему начисления пенсии не так-то просто, особенно, если человек по долгу службы не имел опыта работы с цифрами. Пенсионный фонд постоянно рассказывает о рисках для граждан, однако не все могут вовремя получить нужную информацию от ПФР, а потом начинаются проблемы. Стоит ли вообще судиться с ПФР и как доказать, что вы действительно претендуете на свою пенсию? Актуальность темы обусловлена тем, что в настоящее время, можно сказать, совсем не уделяется должного внимания рассмотрению вопросов, связанных с пенсионным страхованием в целом.

ПЕНСИЯ — КАК СЧИТАЕТСЯ И ВЫПЛАЧИВАЕТСЯ? КТО И КОГДА МОЖЕТ ПРЕТЕНДОВАТЬ НА ПЕНСИЮ?

В России имеют право на пенсию следующие категории граждан:

- при достижении возраста 65 лет для мужчин и 60 лет для женщин
- госслужащие, при достижении возраста 65 лет для мужчин, 63 лет для женщин (с учетом переходных положений, в том числе приложения 5 Закона № 400-ФЗ). Год достижения возраста, в котором может быть назначена страховая пенсия, определяется исходя из возраста, в котором государственный служащий приобретает право на страховую пенсию по старости по законодательству, действовавшему на 31.12.2016 с учетом требуемого страхового стажа и величины индивидуального пенсионного коэффициента, определяемой на день достижения лицом возраста, предусмотренного частью 1 статьи 8 Закона № 400-ФЗ в редакции, действовавшей по состоянию на 31.12.2016.

При этом, если такие лица имеют страховой стаж не менее 42 и 37 лет (соответственно мужчины и женщины), страховая пенсия по старости может назначаться им на 24 месяца ранее достижения указанного возраста, но не ранее достижения возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины).

МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО ПЕНСИОННЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ЗА ГОД С 2021 ГОДА — 10

За каждый год своей трудовой деятельности при условии начисления работодателями или лично уплаченных гражданином страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, у пенсионера формируются пенсионные права в виде пенсионных коэффициентов. Максимальное количество пенсионных коэффициентов за год с 2021 года — 10.

**СТРАХОВАЯ ПЕНСИЯ = СУММА ВАШИХ ПЕНСИОННЫХ
КОЭФФИЦИЕНТОВ * СТОИМОСТЬ ПЕНСИОННОГО КОЭФФИЦИЕНТА
на дату назначения пенсии + ФИКСИРОВАННАЯ ВЫПЛАТА**

или

СП = ИПК * СИПК + ФВ, где:

- СП — страховая пенсия
- ИПК — это сумма всех пенсионных коэффициентов, начисленных на дату назначения гражданину страховой пенсии
- СИПК — стоимость пенсионного коэффициента на дату назначения страховой пенсии.

При назначении пенсии с 01.06.2022 = 118,09 руб. Ежегодно индексируется государством.

- ФВ — фиксированная выплата.

На 1 июня 2022 года — 7220,74 руб. ежегодно индексируется государством.

Таким образом, расчет страховой пенсии в 2022 году осуществляется по формуле:

$$\text{СП} = \text{ИПК} * 118,09 + 7220,74$$

ПЕНСИОННЫЕ РИСКИ

Пенсионная система Российской Федерации функционирует в соответствии со страховыми принципами. Предпосылкой возникновения страховых отношений являются риски, связанные с жизнедеятельностью человека.

В пенсионном страховании самым распространенным страховым случаем является получение трудовой пенсии по старости. Данный факт подтверждается статистикой — в РФ по состоянию на 1 января 2013 г. 82,7% пенсионеров получали трудовые пенсии по старости. Размер пенсии по старости на 2,8% превысил среднюю величину назначенных пенсий в целом. Следовательно, большая часть финансовых ресурсов государственного пенсионного страхования направляется на пенсионное страхование достижения пенсионного возраста. Пенсионные риски имеют следующие особенности:

1. Пенсионные риски имеют длительный срок негативного воздействия, нередко носящий необратимый характер. В этом состоит главное отличие пенсионных рисков от иных социальных рисков, наносящих материальный ущерб своему носителю только в кратковременный период. Например, риск временной нетрудоспособности реализуется в ограниченном периоде времени протекания заболевания, риски, связанные с материнством, — в период рождения ребенка и ухода за ним.

2. Пенсионные риски, связанные с изменением трудового дохода по причине старости, инвалидности или смерти кормильца, составляют груп-

пу событий, одно из которых с различной степенью вероятности в жизни каждого человека непременно произойдет. Утрата самой трудоспособности является событием вполне определенным и не носит вероятностного характера, в пределах этой группы событий риск рассматривается с позиции возраста наступления.

3. Наступление пенсионных рисков не всегда связано с неблагоприятными последствиями материального характера. Например, при получении пенсии человек может продолжать трудовую деятельность, при этом получая заработную плату (в прежнем или меньшем размере) и пенсию.

**УЧАСТНИКОВ ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ
ДОСТАТОЧНО МНОГО И КАЖДЫЙ ИЗ НИХ
ПРЕСЛЕДУЕТ СВОИ ИНТЕРЕСЫ, ВОЗНИКАЮТ
СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

Поскольку участников пенсионного страхования достаточно много и каждый из них преследует свои интересы, возникают ситуации конфликта интересов. Ярким примером может служить увеличение тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд РФ. Риски системы пенсионного страхования трудно управляемы и зависят от проводимой в стране социальной политики, существенно подвержены влиянию внешних и внутренних факторов. Рисками участников системы пенсионного страхования управлять проще, однако появление данных рисков зависит от эффективности управления рисками пенсионной системы в целом. В свою очередь все риски, с которыми сталкивается система пенсионного страхования, можно разделить на внесистемные риски, т. е. риски, не зависящие от деятельности самой системы и влияющие на ее функционирование извне (политические, правовые, демографические, налоговые, инфляционные); и внутрисистемные риски — риски, возникающие вследствие неэффективного управления системой (кадровые риски, информационные риски, риски возникновения ошибок долгосрочного прогнозирова-

ния, риск отсутствия сбалансированности бюджетов пенсионных фондов, инвестиционные риски). Кроме того, немаловажное значение имеют коррупционные проявления в системе пенсионного страхования. Пенсионные риски по своему составу многочисленны и неоднородны, носят комплексный характер, находятся на стыке различных сфер жизнедеятельности, не имеют четко описанных границ.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

П.А.Н. обратился в суд с иском к Государственному учреждению — Управлению Пенсионного фонда РФ, сославшись на то, что он имеет право на досрочное назначение пенсии по старости как лицо, работавшее с тяжелыми условиями труда, однако, решением ответчика от 05 июля 2021 года ему в этом было отказано по причине отсутствия требуемого законом специального стажа. Судом установлено, что 12.07.2019 г. истцу исполнилось 55 лет (т. 1 л.д. 8). Для назначения досрочной пенсии по старости в указанном возрасте истцу, в соответствии с пп. 2 п. 1 ст. 30 Федерального закона от 28.12.2013 г. №400-ФЗ «О страховых пенсиях», необходимо иметь специальный стаж работы с тяжелыми условиями труда не менее 12 лет 06 месяцев и страховой стаж не менее 25 лет. Согласно записям из трудовой книжки оказалось, что время службы в армии не было взято в расчет. П.А.Н. предоставил расчетные листки со всех мест работ и в расчетных листах имеется запись «вредные условия».

Таким образом, суд приходит к выводу, что в спорные периоды П.А.Н. был занят на работах с тяжелыми условиями труда.

Кроме того, из материалов дела следует, что истец работал в течение полного рабочего дня, без совмещения других профессий, данная организация являлась его основным местом работы, ему постоянно выплачивалась заработная плата, предоставлялись ежегодные отпуска, в том числе дополнительные. Доказательств обратного, вопреки требованиям ст. 56 ГПК РФ, суду представлено не было.

Решение суда: исковые требования П.А.Н. удовлетворить частично и назначить ему досрочную страховую пенсию по старости с 12 июля 2019 года.

В данной ситуации у истца была возможность предоставить практически все документы, чтобы доказать, что он действительно работал. К сожалению, в современном мире не все хранят свои документы с работы, из-за чего потом могут быть проблемы не только с пенсией, но и с другими сферами жизни.

С.М.С. обратился в суд с указанным иском к Пенсионному фонду РФ.

**У ИСТЦА БЫЛА ВОЗМОЖНОСТЬ
ПРЕДОСТАВИТЬ ПРАКТИЧЕСКИ ВСЕ
ДОКУМЕНТЫ, ЧТОБЫ ДОКАЗАТЬ, ЧТО ОН
ДЕЙСТВИТЕЛЬНО РАБОТАЛ**

В обоснование заявленных требований С.М.С. указал, что является получателем страховой пенсии по старости и страховой пенсии по инвалидности. 9 июля 2021 г. он обратился в пенсионный орган с заявлением об исчислении периодов работы в сельском хозяйстве и установлении ему повышенной фиксированной выплаты к страховым пенсиям. В назначении ему такой выплаты пенсионным органом было отказано со ссылкой на то, что период работы в должности исполнительного директора в Яшкульской районной ветеринарной лаборатории с 9 сентября 1994 г. по 31 марта 2002 г. не подлежит включению в стаж работы в сельском хозяйстве. Считая незаконным данный отказ, истец полагает, что период работы в качестве исполнительного директора в Яшкульской районной ветеринарной лаборатории с 5 сентября 1994 г. по 31 марта 2002 г. (7 лет 6 месяцев) подлежит включению в стаж как работа в

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Александра Шишкина

Компенсации родственникам погибших в спецоперации

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

Не так давно по известным причинам широкий общественный резонанс приобрела тема выплат денежных компенсаций в связи с гибелью военнослужащих, участвовавших в специальной военной операции. Так, уже несколько независимых журналистов в сети Интернет провели свои расследования с кричащими названиями а-ля — «Государство не хочет платить своим солдатам!» Не будучи практикующим юристом, действительно непросто разобраться в таком щепетильном вопросе. Следует также понимать, что многочисленной судебной практики ещё не сформировалось по причине прошедшего ещё непродолжительного отрезка времени с момента начала операции.

Обязанность государства по возмещению вреда, причиненного жизни или здоровью военнослужащих и приравненных к ним лиц в связи с исполнением ими служебных обязанностей, включает, в том числе:

- осуществление страховых выплат по обязательному государственному страхованию жизни и здоровья военнослужащих и приравненных к ним лиц;
- выплата единовременного пособия;
- выплата ежемесячных денежных компенсаций.

5 марта 2022 года был опубликован Указ Президента РФ № 98 «О дополнительных социальных гарантиях военнослужащим, лицам, проходящим службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, и членам их семей». Согласно положениям Указа, в случае гибели (смерти) военнослужащих, лиц, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации и имеющих специальное звание полиции, принимавших участие в специальной военной операции на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и Украины, военнослужащих, выполнявших специальные задачи на территории Сирийской

Арабской Республики, либо смерти указанных военнослужащих и лиц до истечения одного года со дня их увольнения с военной службы (службы), наступившей вследствие увечья (ранения, травмы, контузии) или заболевания, полученных ими при исполнении обязанностей военной службы (службы), членам их семей осуществляется единовременная выплата в размере 5 млн рублей в равных долях. При отсутствии членов семей единовременная выплата осуществляется в равных долях полнородным и неполнородным братьям и сестрам указанных военнослужащих и лиц.

ЧЛЕНАМ ИХ СЕМЕЙ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ЕДИНОВРЕМЕННАЯ ВЫПЛАТА В РАЗМЕРЕ 5 МЛН РУБЛЕЙ В РАВНЫХ ДОЛЯХ

Каждый регион России в отдельности вправе устанавливать дополнительные гарантии в виде единовременных выплат.

Понятие «член семьи» для обозначенных целей закреплено в Федеральном законе от 19 июля 2011 г. N 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и Федеральным законом от 7 ноября 2011 г. N 306-ФЗ «О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат».

К лицам, имеющим право на получение компенсации, установленной №247-ФЗ, относятся:

1) супруга (супруг), состоящая (состоящий) на день гибели (смерти) сотрудника или смерти гражданина Российской Федерации, уволенного со службы в органах внутренних дел, в браке с ним. При этом право на компенсацию имеет супруга (супруг), не вступившая (не вступивший) в повторный брак, достигшая возраста 50 лет (достигший возраста 55 лет) или являющаяся (являющийся) инвалидом;

2) родители сотрудника или гражданина Российской Федерации, уволенного со службы в органах внутренних дел. При этом право на такую

компенсацию имеют родители, достигшие возраста 50 и 55 лет (соответственно женщина и мужчина) или являющиеся инвалидами;

3) дети, не достигшие возраста 18 лет или старше этого возраста, если они стали инвалидами до достижения ими возраста 18 лет, а также дети, обучающиеся в образовательных организациях по очной форме обучения, — до окончания обучения, но не более чем до достижения ими возраста 23 лет;

4) лица, находившиеся на иждивении погибшего (умершего) сотрудника или умершего гражданина Российской Федерации, уволенного со службы в органах внутренних дел.

Также в случае смерти военнослужащего заинтересованным лицам положена выплата страховой суммы согласно Федеральному закону от 28 марта 1998 года «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации, Государственной противопожарной службы, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, сотрудников войск национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов принудительного исполнения Российской Федерации» № 52-ФЗ.

Надлежит учесть, что отношения по обязательному страхованию жизни и здоровья военнослужащих урегулированы специальным законом, а именно — вышеназванным №52-ФЗ, и, соответственно, положения ст. 395 Гражданского кодекса РФ («Ответственность за неисполнение денежного обязательства») и Закона РФ О защите прав потребителей не будут применяться в случае возникновения правовых споров между заинтересованными лицами.

При обращении в суд ответчиками по таким делам, как правило, будут являться страховые компании — страховщики по обязательному государственному страхованию жизни и здоровья военнослужащих и приравненных к ним лиц, Министерство обороны РФ, Министерство внутренних дел РФ, военные комиссариаты, учреждения социальной защиты субъектов РФ, а также иные уполномоченные органы. Предмет спора будет таким,

как: о признании права на получение единовременного пособия, о взыскании такого пособия, об оспаривании его размера и др.

По своему характеру и предназначению единовременное пособие, выплачиваемое в случае гибели военнослужащего, является мерой социальной поддержки лиц, потерявших кормильца, и связано с утратой возможности для таких лиц получать от военнослужащего определенное содержание, на которое они рассчитывали.

Главный дискуссионный момент заключается в подпадании заявителя под ту самую категорию «член семьи». Не единичны случаи, когда у погибшего был лишь опекун из ближайших родственников, либо дальние родственники, либо лица, фактически заменившие родителей. Такого рода дело рассматривается в настоящий момент в суде Волгоградской области. Первая инстанция признала дедушку военнослужащего фактически содержащим и воспитавшим внука. Для выяснения обстоятельств имел значение период такого воспитания, который в указанном деле составлял не менее пяти лет. Суд посчитал указанный срок достаточным для определения факта воспитания погибшего. Всё могло бы закончиться на этой ноте, однако в дело вмешалась сестра погибшего. Последняя считает себя также заинтересованным лицом в выплате денежных средств, в связи с чем подала апелляционную жалобу на решение. В теории решение суда первой инстанции может быть отменено по процессуальным основаниям, а именно — непривлечение заинтересованного лица — сестры погибшего. В ходе дальнейшего судебного разбирательства дедушке следует вновь доказывать факты содержания и воспитания внука, а сестре — отсутствие таких фактов, соответственно.

Вместе с тем, в 2019 году было вынесено решение, согласно которому родитель, не принимавший участие в жизни и воспитании ребенка, не имеет права на выплату компенсации в дальнейшем. Раскрывая понятие «не принимал участие в жизни и воспитании», суд в частности указал, что та-

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

**ЖИЛИЩНОЕ
ПРАВО**

№ 7 / 2022

БУДУТ ЛИ ЗАЩИЩЕНЫ БЫВШИЕ ЧЛЕНЫ СЕМЬИ СОБСТВЕННИКА ПРИВАТИЗИРОВАННОГО ЖИЛЬЯ?

Татьяна Кочанова

**...ПРАВА ПОЛЬЗОВАНИЯ ОТЧУЖДАЕМЫМ ЖИЛЫМ
ПОМЕЩЕНИЕМ У ЧЛЕНОВ СЕМЬИ ПРОДАВЦА НЕ
СОХРАНЯЮТСЯ...**

**...ЛИЦА, ПРОЖИВАВШИЕ С НАНИМАТЕЛЕМ ЖИЛОГО
ПОМЕЩЕНИЯ НА МОМЕНТ ПРИВАТИЗАЦИИ, КОТОРЫЕ ИМЕЛИ
ПРАВО НА ПРИВАТИЗАЦИЮ, НО НЕ ВОСПОЛЬЗОВАЛИСЬ ИМ,
НАДЕЛЕННЫ БЕССРОЧНЫМ ПРАВОМ ПОЛЬЗОВАНИЯ ЖИЛЫМ
ПОМЕЩЕНИЕМ...**

Судьи в Китае теперь обязаны консультироваться с ИИ при вынесении приговоров — новый виток внедрения технологий в нашу жизнь

ИСТОЧНИК: [HTTPS://ZEN.YANDEX.RU/MEDIA/ID/595B8E778E557D717C01B772/62D8FA029C512465DF71402D](https://zen.yandex.ru/media/id/595b8e778e557d717c01b772/62d8fa029c512465df71402d)

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



Олег Матюнин

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

Решение диагностических, аналитических, исследовательских задач не всегда под силу человеку, и тогда он пользуется тем, что предлагает наука. То, что юристы нуждаются в инструментах и технологиях не меньше строителей, медиков, военных и многих других профессий с высокой технологической, информационной и социальной нагрузкой, это давно бесспорный факт. Юристы уже давно не справляются с потоками правовой информации, поэтому так популярны среди них справочные правовые системы, обзоры, дайджесты и прочие инструменты для решения рутинных задач.

Модель, при которой ИИ проделывает за человека трудоемкую и требующую длительных затрат времени аналитическую и диагностическую работу, предлагая на ее основе возможные варианты процессуальных действий и решений, а суд, то есть человек, принимает решение и ответственность за его правильность, такая модель не нова, и вполне оправдана. Если искусственный интеллект помогает судье избежать судебных ошибок, неправосудных приговоров, ничего не упустить из виду и, в конечном итоге, не наломать дров, то я всегда буду ратовать за его обязательное применение в судах и не только в китайских. Вопросы остаются к настройкам и качеству применяемой технологии и степени судейского усмотрения. Важно, как именно и насколько широко применяется ИИ, и не ограничивает ли он тем самым судью, не посягает ли на его самостоятельность и независимость.

Самое интересное в поднятой теме, это насколько далеко зайдут власти Китая, и что при поддержке государства предложит правосудию китайская наука через год, пять или десять лет.

Руководство Wildberries отказалось выплачивать компенсацию сотруднику, который чуть не остался инвалидом

ИСТОЧНИК: [HTTPS://ZEN.YANDEX.RU/VIDEO/
WATCH/62B05B3E903C014E85904D7B](https://zen.yandex.ru/video/watch/62b05b3e903c014e85904d7b)

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

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

адвокат МКА «ГРАД»

В рассматриваемом случае можно выделить два основных нарушения трудового законодательства: требование выполнения трудовой функции, не предусмотренной соглашением работника и работодателя и нарушения норм охраны труда.

Статья 60 ТК РФ прямо запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (за рядом исключений). Вместе с тем требования данного нормативного положения на практике нарушаются повсеместно. Работодатель после найма работника вспоминает о трудовом договоре и должностной инструкции работников только при наличии конфликта. Очень часто работники не возражают против такой ситуации. Отсутствие возражений обусловлено двумя противоположными факторами: при хорошем отношении работников и работодателя ни у кого не возникает вопросов, что и кто должен делать; прямо противоположная ситуация, когда работодатель начинает относиться к работнику не с позиций горизонтальных, а вертикальных отношений, а работник выполняет все, что ему поручает работодатель из-за страха потерять работу. Можно сколь угодно долго говорить о том, что работник в данном случае

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Оксана Васильева

к.ю.н., доцент Департамента правового регулирования экономической деятельности Финансового университета при Правительстве Российской Федерации

Пострадавшему сотруднику необходимо писать жалобы не только в администрацию Москвы, но и в трудовую инспекцию, жаловаться в суд.

Во-первых, работодатель нарушил свои обязанности при несчастном случае. Он должен был сразу же вызвать скорую медицинскую помощь или самостоятельно доставить лицо в больницу. Это не было сделано.

Во-вторых, есть основания полагать, что работодатель не сообщил о несчастном случае в органы власти, не сформировал комиссию по расследованию несчастных случаев. Это является аналогично нарушением трудового законодательства, за это предусмотрена ответственность.

В-третьих, был нарушен порядок перевода работника на другую работу. Необходимо было получить согласие работника, издать специальный акт, ознакомить его под роспись с техникой безопасности. Работодатель не позаботился об этих важных вещах.

В-четвертых, работодатель был не вправе увольнять работника из-за направления им претензии. Увольнение должно происходить строго по закону. Работник вправе требовать восстановления его на работе и выплаты

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Анастасия Смирнова

*руководитель Направления Права Объединенной
Консалтинговой Группы*

Вайлдберриз снова привлекает к себе внимание. На этот раз не рекордами продаж, а очередным скандалом, связанным с увольнением сотрудника, получившего производственную травму на одном из складов маркетплейса в Челябинске. Несчастный случай, результатом которого стал перелом позвоночника сотрудника склада компании, произошел в мае. Реакция компании на инцидент была весьма неоднозначной: всю вину за произошедшее компания возложила на самого пострадавшего, в компенсации ему было отказано, а в скором времени он был вовсе уволен. Могла ли компания отказать пострадавшему в компенсации причиненного вреда, а также в возмещении расходов на лечение, ссылаясь на фактическое отсутствие трудовых отношений по причине того, что пострадавший не является штатным сотрудником компании, а работал по гражданско-правовому договору (договор ГПХ)? И есть ли у бывшего сотрудника реальный шанс получить компенсацию за причиненный вред здоровью? Трудовым кодексом установлена обязанность работодателя по возмещению вреда здоровью, причиненного сотруднику в результате производственной травмы. При этом признаками производственной травмы выступают следующие критерии: 1) травму получил работник или иное лицо, участвующее в производственной деятельности компании, и при этом он застрахован в системе обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний; 2) травма получена при исполнении трудовых обязанностей, выполнении какой-либо работы по поручению компании; 3) травма получена на территории организации; 4) травма по-

лучена в рабочее время, в том числе во время установленных перерывов, согласованной сверхурочной работы или работы в выходной или нерабочий праздничный день; 5) лицо, получившее травму, нуждается в переводе на другую работу, травма повлекла для него временную или стойкую утрату трудоспособности. Всем этим критериям соответствует рассматриваемый нами случай. Однако отличительным фактором является то, что между работником и организацией не был заключен трудовой договор, соответственно, все гарантии защиты прав работников на такого сотрудника не должны распространяться. Именно на это, очевидно, и ссылается руководство челябинского подразделения маркетплейса. Но не стоит забывать об общих обязанностях в сфере охраны труда, которые есть у организации, в том числе привлекающей к работе подрядчиков по гражданско-правовым договорам. Так, Минтруд России указал, что инструктажи (например, вводный и первичный) должны проводиться в том числе с лицами, с которыми заключены гражданско-правовые договоры, если они участвуют в производственной деятельности организации. Исходя из данного требования, на лицо явное нарушение компанией требований законодательства в части охраны труда, поскольку инструктажи с сотрудниками, работающими по договорам ГПХ, в число которых входил и пострадавший, не проводились. Уже один этот факт является достаточным основанием для обращения в контролирующие и надзорные органы (ГИТ и прокуратуру) с вопросом проверки соответствия законодательству в сфере охраны труда организованной на складах компании Вайлдберриз производственной деятельности. Кроме того, у пострадавшего есть право и все основания для обращения в суд с вопросом о переквалификации имеющегося гражданско-правового договора в трудовой, чему, несомненно, будут рады и органы социального страхования, и налоговая. Ведь признание заключенного договора трудовым несет для компании целый ряд неблагоприятных по-

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Муса Абдурахманов

Адвокат, адвокатское Бюро г. Москвы «Щеглов и Партнеры»

Подобные ситуации накладывают на работодателя определённые обязательства.

После происшествия с работником, работодатель обязан немедленно организовать первую помощь сотруднику получившему травму, предпринять меры, для того чтобы предотвратить чрезвычайную ситуацию, попытаться сохранить обстановку при которых произошло происшествие, чтобы была возможность провести расследование, которое установит все обстоятельства, в том числе причину происшествия. Также работодатель должен проинформировать надлежащие органы о происшествии, в случае если работник получил тяжёлый вред или погиб, необходимо известить родственников сотрудника.

В последующем, работодатель должен незамедлительно сформировать комиссию, которая займётся расследование происшествия. В таких случаях, как с Разоковым Шахобиддином в комиссию также должен быть включён трудовой инспектор. Такое расследование должно быть завершено в течение 15 календарных дней. В рамках данного происшествия, комиссия должна опросить всех свидетелей происшествия, в том числе работода-

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

Кто может претендовать на московскую пенсию?

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



Оксана Васильева

к.ю.н., доцент Департамента правового регулирования экономической деятельности Финансового университета при Правительстве Российской Федерации

Для того, чтобы получать Московскую доплату к пенсии необходимо соответствовать следующим условиям:

- пенсионер должен быть зарегистрирован в Москве не менее 10 лет;
- пенсионер должен быть безработным, за исключением некоторых категорий работников (об этом ниже).

На московскую надбавку к пенсии имеют следующие категории работающих пенсионеров:

- занятые на отдельных должностях в учреждениях образования, здравоохранения, культуры, социальной защиты населения, физической культуры и спорта, библиотеках (архивах);
- пенсионеры, занятые на должностях хозяйственно-обслуживающего персонала в органах ЗАГС города Москвы;
- пенсионеры, работающие в организациях ЖКХ города в должностях: дворник; рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений; уборщик территорий; уборщик мусоропроводов; уборщик служебных помещений, занятый на уборке лестничных клеток и общественных туалетов;

**Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Gestion¹

Екатерина Дунаева

*адвокат адвокатского бюро «Гестион»,
сайт — <https://www.gestion.ru/>*

Круг лиц, которые имеют право получать дополнительные пенсионные надбавки за счет бюджета г. Москвы, указаны в Постановлении Правительства Москвы от 27.11.2007 N 1005-ПП, которое регламентирует правила ежемесячных и единовременных выплат к пенсиям за счет средств бюджета города Москвы. В частности, к таким лицам относятся пенсионеры, получающие пенсию в городе Москве, зарегистрированные в городе Москве по месту жительства на день обращения, при наличии регистрации в городе Москве по месту жительства не менее 10 лет в общей сложности (включая время проживания на присоединенной к городу Москве территории), и относящиеся к следующим категориям: — инвалиды ВОВ; — лица в возрасте старше 18 лет при потере кормильца или по инвалидности; — лица, работающие на должностях в гос. учреждениях, в учреждениях ЖКХ, дежурными по подъездам, гардеробщиками в ОАО «Комбинат гардеробного обслуживания».

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

Деловой клуб «Топ-персонал» приглашает вас на встречу 18 августа в 12 часов

Тема встречи: «КАК НАЙТИ ПРЕЕМНИКА ВАШЕГО БИЗНЕСА»

ЭКСПЕРТ КЛУБА:



Татьяна Гусева, Предприниматель с 1999г, бизнес-консультант, эксперт по преодолению кризисов зрелого бизнеса и собственника – специализация преемственность бизнеса. Основатель и координатор консалтингового проекта «Зрелый бизнес 2.0» – автор курсов РЕ-СТАРТ зрелого бизнеса, GREEN BOXES владельца, БИЗНЕС В НАСЛЕДСТВО, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПРЕЕМНИК, Владелец Группы Компаний Сфера и IT компании **Answerm**.

ЧТО ВЫ УЗНАЕТЕ НА ВСТРЕЧЕ?

I. ПРЕЕМНИК — ЭТО КТО?

Преемственность – когда новое, сменяя старое, сохраняет в себе некоторые его элементы.

II. ДЛЯ КОГО?

1. Для тех, кто строит бизнес в долгую. Планирует создать династию, организовать фонды, передать наследникам не только деньги, но и готовое дело.
2. Преемники, которые будут сохранять, управлять и развивать готовые бизнесы.
3. Подготовить преемников, которые продолжат дело, если будет нужен план Б – неожиданная потеря трудоспособности, срочная замена на посту первого лица.
4. Владельцы, которые хотят иметь устойчивый доход и заниматься своим продвижением – уйти во власть, заняться соцпроектами.

В чём выгода для настоящего, текущего момента? Владелец ставит текущие задачи для создания желаемого будущего. Планка выше, энергии больше.

III. КАК НАЙТИ И ДЛЯ ЧЕГО ИСКАТЬ ПРЕЕМНИКА?

I. Преемник. Какой он — северный олень? — в чём особенность личности и функций. Готовить преемника не под себя (комфортные отношения), а для задач развивающего бизнеса.

II. Как найти преемника?

1. Вырастить
2. ИСКАТЬ

Регистрируйтесь на Деловой клуб
«Как найти преемника вашего бизнеса?»

<https://top-personal.timepad.ru/event/2120851/>



Если у вас возникли дополнительные вопросы пишите
Надежде Гончаровой, ватсап 89258817901, почта
nvgoncharova@yandex.ru вам придет ссылка на мероприятие.

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

WWW.TOP-PERSONAL.RU

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Варшавские адреса: по заказу "Ресурсит" - 71052, 71055, 71024

№ 23
(667)

2022

Главная тема: **ТРИБУНА ДИРЕКТОРА**



Гоар Ананян

WOWGROUP

**Если у меня есть нерешенная задача,
я работаю даже во сне**

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

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



Сергей Саратов
ОАО «РЖД»

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