



Татьяна Кочанова

Изменения в трудовом законодательстве за август 2022 года

Элина Шакирова

Компенсации авиаработникам сегодня в связи с сокращением полетов

Дарья Царькова

Зарубежные командировки сегодня в период санкций

Татьяна Човикова

Агробизнес — анализ споров с работниками

Ольга Дученко

В Госдуму внесли законопроект о поддержке работающих пенсионеров

Андрей Швецов, Марат Самитов

Микробизнес заявил о неготовности переходить на новый налоговый режим

Евгений Кудрявцев

Почему у Разина отобрали права, купленные им, и как это повлияет на рынок авторских прав и исполнителей?

Елена Ключева

Льготы для IT-компаний сейчас

Компании продолжают менять всё, что можно изменить в процессе бизнеса ради эффективности и оптимизации.

Редакция следит за практикой судов по Трудовым вопросам и в этом номере наиболее важные из них.

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

Изменения в трудовом законодательстве за август 2022 года5

Зарубежные командировки



Дарья Царькова

Зарубежные командировки сегодня в период санкций11

IT



Елена Ключева

Льготы для IT-компаний сейчас19

Агробизнес



Татьяна Новикова

Агробизнес — анализ споров с работниками29

Компенсации



Элина Шакирова

Компенсации авиаработникам сегодня в связи с сокращением полетов39

Авторские права



Евгений Кудрявцев

Почему у Разина отобрали права, купленные им, и как это повлияет на рынок авторских прав и исполнителей?47

Преимственность



Павел Хлебников

Некоторые вопросы передачи бизнеса преемнику53

Комментарии экспертов

Ольга Дученко

В Госдуму внесли законопроект о поддержке работающих пенсионеров61

Игорь Томилин

Сотрудники «Мосводоканала», откомандированные в ЛНР смогли получить зарплату только после обращения к Президенту РФ65

Кырлан Марчел

Россиянина Винника тайно доставили из Греции в США. Ему грозит 50 лет тюрьмы69

Андрей Швецов, Марат Самитов

Микробизнес заявил о неготовности переходить на новый налоговый режим73

Максим Тарасов

«Ъ»: завершено расследование дела о коррупции в «Ростехе»79

Владимир Смирнов, Глеб Никоноров

МВД объявило в розыск депутата Госдумы Вадима Белоусова83

В гостях журнал «Управление персоналом»



Ольга Ленская

Собеседование — это обязательно командная работа91

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 15.08.2022.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

Электронная версия 6 000.

Заказ № 19-08.

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

Москва, ул. Щипок, д. 28

ISBN 5-98172-005-5





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 ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ЗА АВГУСТ 2022 ГОДА

Постановление Правительства РФ от 1 августа 2022 г. N 1365 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах» установило особенности трудовых правоотношений в организациях оборонно-промышленного комплекса.

Особенности правового регулирования трудовых отношений могут действовать в отдельных организациях оборонно-промышленного комплекса, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, участвующих в исполнении госконтрактов по гособоронзаказу, в период введения Правительством спецмер в сфере экономики. Перечень таких организаций утвердит Минпромторг.

Согласно документу, допускается привлечение работников к сверхурочной работе в течение года без их согласия, продолжительность которой не должна превышать 4 часов ежедневно с оплатой всех сверхурочно отработанных часов не менее чем в двойном размере. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может составлять не менее 24 часов. Разрешается отзывать работника из отпуска без его согласия при условии уведомления не позднее чем за 3 дня. Допускается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия с оплатой не менее чем в двойном размере.

Привлечение некоторых категорий работников к сверхурочной работе и к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья.

Особенности трудовых отношений не распространяются на работников, привлечение которых к сверхурочным работам и к работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещено.

УВЕЛИЧЕНИЕ ПЕНСИЙ В АВГУСТЕ 2022 ГОДА

С 1 августа в России увеличатся размеры выплат некоторым категориям пенсионеров. Рассчитывать на прибавку могут работающие пенсионеры, у которых на лицевом счете в ПФР формируются дополнительные баллы за счет отчисления страховых взносов.

За один рабочий год таким пенсионерам начисляют максимум 3 пенсионных балла. Сумма доплаты зависит от стоимости одного балла в текущем году – в 2022 году она составляет 104,69 рубля. Следовательно, максимальный размер прибавки составит 314,07 рубля. Мера затронет около 7,3 миллиона человек. Изменения не затронут тех, кто получает социальную и государственную пенсию. Для них действуют фиксированные выплаты.

НОВОВВЕДЕНИЯ ДЛЯ САМОЗАНЯТЫХ

С августа начинают действовать поправки в законодательство, позволяющие самозанятым россиянам вставать на налоговый учет через Единый портал госуслуг. Воспользоваться этим механизмом смогут также граждане стран Евразийского экономического союза, а также граждане Донецкой и Луганской народных республик. Задача документа – сделать подачу таких заявлений и сам процесс регистрации самозанятых в налоговых органах максимально быстрым.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА (АВГУСТ 2022 ГОДА)

В очередной раз Верховный суд решал вопрос о наличии или отсутствии трудовых правоотношений

В рамках дела о несостоятельности (банкротстве) общества с ограниченной ответственностью «Сельхозпредприятие «Большероманово-плюс» (далее — должник) Зворыгин А.С. обратился в Арбитражный суд Кировской области с заявлением о взыскании задолженности по выплате заработной платы на основании трудового договора в размере 65 000 руб., компенсации за задержку выплаты заработной платы в размере 12 785 руб. 92 коп., компенсации

за неиспользованный отпуск при увольнении в размере 7 424 руб. 08 коп., а также компенсации за нарушение порядка прекращения трудового договора в размере 65 250 руб.

Определением суда первой инстанции от 28.01.2022, оставленным без изменения постановлением судов апелляционной инстанции от 25.03.2022 и округа от 26.05.2022, взыскано 65 000 руб. вознаграждения привлеченного специалиста за октябрь 2018 — июль 2019 года, в остальной части в удовлетворении заявления отказано.

В кассационной жалобе, поданной в Верховный Суд Российской Федерации, Зворыгин А.С. просит отменить указанные судебные акты в связи с существенными нарушениями судами норм права. Изучив обжалуемые судебные акты, судья не находит оснований для передачи кассационной жалобы на рассмотрение Судебной коллегии Верховного Суда Российской Федерации.

В обоснование заявления Зворыгин А.С. указал на наличие трудовых отношений с должником и необходимость выплаты ему компенсаций в соответствии с трудовым законодательством.

Разрешая спор, суды первой и апелляционной инстанций, с выводами которых согласился суд округа, руководствовались статьями 15, 56 Трудового кодекса Российской Федерации, установили отсутствие характерных признаков, присущих трудовому договору и указали, что между сторонами сложились отношения, вытекающие из гражданско-правовой сделки (привлечение специалиста для бухгалтерского сопровождения процедуры конкурсного производства). Оснований для выплаты компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством, не имеется.

Изложенные в жалобе доводы, которые сводятся к установлению иных обстоятельств по спору, не подтверждают существенных нару-

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



Дарья Царькова

Зарубежные командировки сегодня в период санкций

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

Какая бы ситуация ни была в мировой экономике и взаимоотношениях между странами, а работать придется в любой ситуации. Коммуникации по заключенным договорам не отменить, да и проекты сворачивать из-за временных факторов экономически нецелесообразно для всех участников.

При текущей общемировой ситуации направление сотрудника за границу трудозатратно, но возможно. Ниже рассмотрим пути решения этой нетривиальной задачи.

Обязанность сотрудника отправляться в командировки должна быть установлена трудовым договором. Если данного условия в соглашении не прописано, лицо может отказаться от поездки.

1. Первое, что необходимо установить, это **возможность выезда за границу**. Есть обстоятельства, при которых сотрудник не сможет выполнить поручение и отправиться в заграничную поездку. К таким обстоятельствам можно отнести:

- алиментные обязательства, повлекшие наложение ограничения;
- иные долги, признанные таковыми судом, либо в отношении которых есть ограничение, наложенное судебным приставом, налоговой;
- допущенные к государственной тайне;
- подозреваемые и обвиняемые;
- осужденные;
- банкроты;

В эту категорию стоит отнести также нахождение в списках ограничения на въезд в страну, куда должен приехать сотрудник по командировке.

— Ограничение, связанное с нарушением порядка пребывания на территории страны при предыдущем визите;

— Санкционные списки (особо актуально в действующей ситуации)

2. Документ, который обязательно необходим, — это **заграничный паспорт**. Редко можно встретить человека в нынешнее время, у которого нет заграничного паспорта. На оформление обычно уходит не более месяца, если за его оформлением обращаться в рамках региона регистрации.

РАССМАТРИВАЙТЕ СОТРУДНИКОВ В КОМАНДИРОВКУ С ОТКРЫТЫМИ ВИЗАМИ

В случае проживания в другом регионе выдача паспорта может затянуться до 3 месяцев. В текущий момент это можно осуществить через многофункциональные центры по предварительному направлению заявления на портале Госуслуг.

3. Наличие и оформление визы.

Срок изготовления зависит от конкретной Страны. Сроки, перечень документов можно посмотреть на сайте Консульства, при этом в текущих реалиях сроки получения могут быть сильно выше заявленных, а ее предоставление может быть приостановлено из-за изменений межполитических отношений.

Цели выдачи виз могут тоже влиять на положительный либо отрицательный ответ по заявлению. Некоторые страны не выдают визы по целям «деловой». Например, Чехия выдаёт визы только для поездок «в интересах Чешской Республики». Заявления граждан РФ и Беларуси по другим целям не принимают.

Некоторые страны в принципе визы сейчас не выдают.

На практике визу выдают только на даты поездок. Причём это касается тех, у кого уже были ранее оформлены шенгенские визы. А человеку, ранее не получавшему визу, могут отказать ещё на этапе приёма документов.

РЕКОМЕНДАЦИЯ: Рассматривать сотрудников в командировку с открытыми визами.

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

Условия поездки за границу могут меняться в любой момент в зависимости от внешних факторов. В частности, страна, в которую ещё вчера приходилось добираться с двумя пересадками, может дать разрешение на прямые перелёты или наоборот. Поэтому уточняйте условия въезда и проживания дважды: перед оформлением командировки и перед вылетом.

Оформляйте внутренние документы в соответствии с трудовым законодательством, путем составления приказа по форме Т-9, отражая данные работника: ФИО, должность и структурное подразделение, информацию о месте, сроках и целях командировки, а также установите порядок оплаты поездки. В случае производственной необходимости может производиться увеличение срока командировки (в том числе в связи с проблемами транспортного характера), такие изменения должны также фиксироваться соответствующим приказом. С Приказом о командировке нужно обязательно ознакомить работника под роспись. Командировка учитывается в таблице учета времени, а также в журнале. Принятые отметки: 06 или «К».

Этапы оформления командировки:

1. Издание приказа, в котором прописываются цели командировки, ее задачи и продолжительность.
2. Издание командировочного удостоверения, если сотрудник отправляется в страны СНГ, либо если оно предусмотрено внутренними документами.

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

3. Ознакомление работника с оформленными документами.
4. Расчет затрат на командировку. При этом учитываются авансы, курсы валют.

В связи с санкциями в части полетов вопрос транспорта необходимо рассматривать более тщательно, так как дорога теперь из-за сложностей может занимать значительное время, включать в себя большое количество пересадок порой до 4 транзитных стран.

Стоимость таких перелетов из-за ограниченности вариантов также значительно возросла.

РЕКОМЕНДАЦИЯ: выбирать билеты с возможностью возврата, так полу-

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



Елена Ключева

Льготы для IT-компаний сейчас

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

В начале марта 2022 года Президент РФ подписал Указ (от 02.03.2022 № 83), в котором содержатся меры по поддержке IT-отрасли. Цель этих мер — снижение оттока IT-специалистов из России. В настоящее время тема льгот для IT-компаний актуальна как никогда, потому что налоговый маневр и поддержка IT-рынка на государственном уровне должны ускорить развитие собственных цифровых технологий, в том числе и разработку современного программного обеспечения, производство техники и комплектующих — считает Алексей Евтушенко, Генеральный директор СберСервис.

КАКИЕ ЛЬГОТЫ ПОЯВИЛИСЬ ДЛЯ IT-КОМПАНИЙ?

1. По Указу Президента России было предложено освободить IT-компании от уплаты налога на прибыль до конца 2024 года. Федеральный закон от 26.03.2022 № 67-ФЗ «О внесении изменений» установил ставку налога на прибыль для IT-компаний на уровне 0% с 2022 по 2024 год. С 2025 года предприятия вернуться к ставке 3%, если, конечно, действие ставки в 0% не продлят далее.

2. Указ Президента нацелил Правительство на отказ от проверок IT-компаний в течение ближайших трех лет. Постановление Правительства РФ от 24.03.2022 № 448 дало законное освобождение айтишникам от налогового, валютного и других видов контроля на период с 2022 по 2024 год. Например, до 3 марта 2025 года приостановлены выездные налоговые проверки аккредитованных IT-компаний.

3. Президент призвал обеспечить доступ IT-организациям к льготным кредитам по ставке не выше 3% годовых. Главное условие — кредиты должны использоваться на реализацию новых проектов в IT-технологиях. На фоне ставок в 25-30%, которые предлагают банки после резкого взлета ключевой ставки, 3% выглядят действительно серьезным послаблением.

Постановлением Правительства РФ от 25.03.2022 № 469 утверждены правила предоставления таких кредитов. Срок, на который может быть выдан льготный кредит, не превысит трех лет. Максимальная сумма кредита определена в размере 500 млн руб. К будущим заемщикам предъявляется множество требований по объему выручки, наличию статуса налогового резидента РФ, обладанию исключительными правами на программы и базы данных для ЭВМ, зарегистрированные в Федеральной службе по интеллектуальной собственности и т. д.

ПО УКАЗУ ПРЕЗИДЕНТА РОССИИ БЫЛО ПРЕДЛОЖЕНО ОСВОБОДИТЬ IT-КОМПАНИИ ОТ УПЛАТЫ НАЛОГА НА ПРИБЫЛЬ ДО КОНЦА 2024 ГОДА

4. Предполагается введение упрощенного порядка проведения госзакупок для приобретения IT-продуктов у российских компаний.
5. Из бюджетных средств ежегодно будут выделяться значительные суммы на выдачу грантов в целях стимулирования отечественных разработок в области IT.
6. Иностранным специалистам облегчат трудоустройство в IT-компаниях.

Льготы для IT-специалистов

Сразу хочется отметить, что весомой льготой можно считать льготную ипотеку.

Она будет предусмотрена для сотрудников, чьи компании аккредитованы, деятельность которых в сфере IT приносит не менее 90% от всей прибыли и в штате более 7 человек.

Условия ипотеки:

- ставка до 5%
- сумма: 18 млн рублей — для городов-миллионников, 9 млн рублей — для остальных населенных пунктов
- возраст сотрудников — от 22 до 45 лет
- зарплата в месяц без вычета НДФЛ — 150 тыс. рублей для городов-миллионников, 100 тыс. рублей — для регионов
- первоначальный взнос — не менее 15%
- срок действия программы — до конца 2024 года
- воспользоваться программой можно только один раз

ВЕСОМОЙ ЛЬГОТОЙ МОЖНО СЧИТАТЬ ЛЬГОТНУЮ ИПОТЕКУ

По словам главы Минцифры Максута Шадаева, требования к уровню дохода могут еще снизить, а возрастные рамки для IT-специалистов расширить. Все зависит от того, какой спрос будет на льготную ипотеку. Программа рассчитана на 2022–2024 годы, анализ проведут через первые 3 месяца работы.

Условия пока еще дорабатывают. Но уже сейчас известно, что льготы будут действовать только на новостройки или дома у юр. лиц или ИП. На вторичное жилье программа распространяться не будет. Также важным условием для получения льготной ипотеки можно считать отсутствие других программ ипотеки с поддержкой от государства (семейной, дальневосточной, сельской или льготной на новостройки).

В условиях программы ничего не сказано про наличие обязательной должности или образования у заемщика, соответственно, при соблюдении всех вышеописанных условий за такой ипотекой может обратиться лю-

бой сотрудник IT-компаний: бухгалтер, кадровик, копирайтер маркетолог и т. д.

В программе льготной ипотеки участвуют 52 банка, среди них такие, как Тинькофф Банк, Альфа-Банк, Сбер, ВТБ.

Следующая льгота — специалистам, официально трудоустроенным в IT-компаниях, предоставляется отсрочка от армии до достижения ими возраста 27 лет. Она будет действовать только на период работы в аккредитованной организации. При увольнении из нее и переходе в иную организацию, не связанную с IT-разработками, отсрочка прекратит свое

**СПЕЦИАЛИСТАМ, ОФИЦИАЛЬНО
ТРУДОУСТРОЕННЫМ В IT-КОМПАНИЯХ,
ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ОТСРОЧКА ОТ АРМИИ
ДО ДОСТИЖЕНИЯ ИМИ ВОЗРАСТА 27 ЛЕТ**

действие. Чтобы воспользоваться данной льготой, работодатель должен подать заявление на отсрочку на сайте Госуслуг. К заявлению нужно приложить список специалистов, образец ведомство рассылало компаниям заранее.

Условия:

- гражданство РФ
- возраст от 18 до 27 лет
- работа должна быть на основании трудового договора
- нормальная продолжительность дня
- наличие высшего образования по специальности, для которой предусмотрена отсрочка

- стаж в аккредитованных IT-компаниях не менее 11 месяцев в период с 1 апреля 2021 по 1 апреля 2022 года или трудоустройство на работу в течение года после окончания обучения

Документы необходимо направить не позднее, чем за 50 календарных дней до начала призыва на военную службу, исключения есть только для весеннего призыва 2022 года. Если сотрудник после оформления льготы уволился, то необходимо в течение 14 календарных дней сообщить об этом в военкомат.

ПРИМЕНЯТЬ ПОНИЖЕННЫЕ ТАРИФЫ IT-КОМПАНИЯ МОЖЕТ НЕ РАНЬШЕ МЕСЯЦА, В КОТОРОМ ПОЛУЧИЛА ГОСАККРЕДИТАЦИЮ

КАКИЕ КОМПАНИИ МОГУТ ПРЕТЕНДОВАТЬ НА ЗВАНИЕ IT-КОМПАНИИ?

Под название IT-компания попадают те компании, которые соответствуют существующим кодам ОКВЭД:

- 62.01 — фирмы по разработке компьютерного ПО;
- 62.02 — компании по ведению консультативной деятельности, работе с компьютерными технологиями;
- 62.02.1 — организации, проектирующие компьютерные системы;
- 62.02.4 — юрлица, подготавливающие компьютерные системы к дальнейшему использованию;

**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**

АВГУСТ 2022

ВЫМОРОЧНОЕ ЖИЛЬЁ – АНАЛИЗ СПОРОВ ПРЕТЕНДЕНТОВ НА ЖИЛЬЁ УМЕРШИХ ЛЮДЕЙ

Татьяна Новикова

...Жильё наследодателя, наследники которого не заявили свои права в течение установленного периода, может стать выморочным...

...судом отказано в установлении факта нахождения истца на иждивении наследодателя, требования истца о признании за нею права собственности на вклады и имущество наследодателя отклонены...

...механизм выявления и оформления в собственность г. Москвы выморочного имущества не позволил предотвратить незаконное отчуждение спорной квартиры...



Татьяна Новикова

Агробизнес — анализ споров с работниками

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

Что ни говори, а сельское хозяйство — особая отрасль экономики. Граждане, решившие посвятить себя работе «на земле», сталкиваются со спецификой такого труда постоянно.

С одной стороны, трудовые отношения (речь в статье пойдёт о тех, кто работает по трудовому договору) граждан, занятых в сельском хозяйстве, строятся на общих началах и принципах регулирования любого труда. С другой стороны, многих тружеников сельскохозяйственных предприятий касаются особенности организации труда: «сезонный характер работы, иррегулярный режим труда, суммированный учёт рабочего времени, особые требования к охране труда»¹. Во многих видах деятельности данной отрасли невозможны перерывы, остановки.

Цель статьи рассмотреть трудовые споры за период 2021-2022 гг. с работниками агробизнеса, понять какие вопросы работник и работодатель не могут разрешить самостоятельно, лежит ли в основе данных споров отраслевая специфика, или это споры, типичные для любой отрасли.

¹ <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-pravovogo-regulirovaniya-trudovyh-otnosheniy-v-selskohozyaystvennyh-organizatsiyah/viewer>

Оказалось, более всего исков² касается споров о взыскании недополученной заработной платы, премии, пособия при увольнении.

ДЕЛО О ПЕРСОНАЛЬНОЙ НАДБАВКЕ

Причиной обращения гражданина В. И. в суд³ с иском к зерновой компании стал приказ о снятии персональной надбавки.

Краткая справка:

- В. И. работал по трудовому договору в должности руководителя проектов.
- Должностной оклад 200000 рублей.
- Приказом гражданину В. И. установлена персональная надбавка — 15000 рублей.

После десяти месяцев работы гражданин В. И. был ознакомлен с приказом, которым персональная надбавка ему отменялась. Гражданин подал иск в суд, поскольку считал отмену надбавки незаконной. Однако, потерпел поражение в трёх инстанциях.

Аргументы истца: в приказе об установлении надбавки отсутствовали сроки выплаты спорной надбавки, соответственно надбавка установлена на неопределенный срок⁴.

Суд изучил обстоятельства дела.

² <https://mos-gorsud.ru/rs/izmajlovskij/services/cases/civil/details/910fb851-71e8-11eb-9b9e-6daced0f27c9>

³ https://2kas.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=2021885&case_uid=1057c3b5-3910-4ed9-8eff-0e2ebde71a2d&new=2800001&delo_id=2800001

⁴ По мнению истца, суды не произвели надлежащей оценки представленных доказательств. Кроме того, В. И. заявлял о подложности представленных ответчиком доказательств, считал, что суд не дал этому оценки и необоснованно отказал в проведении экспертизы. Доводы В. И. о фальсификации работодателем документов признаны судом несостоятельными. Истцом же, в нарушение ст. 56 ГПК РФ, не представлено доказательств подложности представленных ответчиком документов. Заявление стороны о подложности документов в силу ст. 186 ГПК РФ не влечет автоматического исключения такого доказательства из числа доказательств, собранных по делу, т. к. обязанность доказать наличие фиктивности конкретного доказательства лежит на сторонах.

— Согласно трудовому договору, если работник качественно и в срок исполняет свои обязанности, оказывает дополнительную помощь работодателю, помимо выполнения своих непосредственных обязанностей, тщательно соблюдает условия настоящего договора, работнику может выплачиваться премия, а также иные поощрительные выплаты.

**НАДБАВКА ЯВЛЯЕТСЯ МАТЕРИАЛЬНЫМ
СТИМУЛИРОВАНИЕМ РАБОТНИКА,
НЕ ЯВЛЯЕТСЯ БЕЗУСЛОВНОЙ И
ГАРАНТИРОВАННОЙ**

— В соответствии с Положением о системе оплаты труда работникам компании могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты: персональная надбавка к должностным окладам; премии.

— Персональные надбавки могут устанавливаться в целях материального стимулирования труда работников.

Основные условия при установлении персональных надбавок:

- а) уровень квалификации;
- б) обеспечение высокого качества и оперативности выполняемой работы.

— Положением предусмотрено: решение об осуществлении стимулирующих и дополнительных материальных выплат при наличии финансовой возможности принимается гендиректором по предложению Комиссии и на основании представлений руководителей подразделений компании исполнительному органу компании.

Надбавка снята в связи с тем, что сотрудник не оправдал заявленную квалификацию, не проявил должную оперативность при выполнении работы, и, в том числе, в связи с отсутствием в Обществе финансовой возможности по выплате персональной надбавки.

Вывод суда: спорная выплата является материальным стимулированием работника, не является безусловной и гарантированной, решение о выплатах стимулирующего характера относится к компетенции руководства. Истцом не доказано, что имелись безусловные основания для начисления

**ПРЕМИЯ ЗА ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ
РЕЗУЛЬТАТЫ — СТИМУЛИРУЮЩАЯ
ПЕРЕМЕННАЯ ВЫПЛАТА,
ПРЕДНАЗНАЧЕННАЯ ДЛЯ МОТИВАЦИИ
НА ВЫСОКОПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫЙ И
ИНТЕНСИВНЫЙ ТРУД**

истцу надбавки. Суд не занимается переоценкой степени личного трудового участия работников в деятельности работодателя в целях определения оснований премирования, поскольку право оценивать свои финансовые возможности и личный трудовой вклад работника в результаты деятельности организации для принятия решения о поощрении принадлежит работодателю.

Какие выводы можно сделать из этой ситуации? Локальные нормативные документы компании составлены с учётом интересов работодателя, оставляя за ним окончательное решение (может выплачиваться премия, могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты, персональные надбавки могут устанавливаться). Обратите внимание, решение при-

нимается не единолично гендиректором, а по представлению руководителей и по предложению Комиссии. Это верный подход, поскольку надбавка преследует вполне определённую цель: стимулирование к более эффективному труду.

Занимая место работника в этой ситуации, следовало бы попытаться понять, на основании каких объективных показателей выплачивалась надбавка в течение десяти месяцев, и что изменилось? В продолжение темы следующее дело⁵.

ГОВОРЯЩИЙ ПОКАЗАТЕЛЬ ЕВТДА

Краткая справка:

— Д. В. работал по трудовому договору в должности руководителя подразделения Управление закупками хозяйственного общества. В рамках ведения деятельности общества заключены договоры о передаче полномочий единоличного исполнительного органа с птицеводческими холдингами.

— В апреле 2020 года между работником и работодателем заключено Соглашение о прекращении трудового договора, выплачено выходное пособие.

— Истец считает, что работодатель не выполнил обязанность по выплате премий.

Аргументы истца: за ним сохраняется право на выплату годовой премии

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



АВГУСТ 2022

ИЗЪЯТИЕ НЕПОДТВЕРЖДЁННЫХ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ

Наталья Тихонова

...В настоящей статье мы рассмотрим, насколько работает наше законодательство в отношении коррупции в органах ГИБДД...

...Довод о займах у третьих лиц на десятки миллионов рублей — это неподтвержденные доказательства, скорее всего, не имеющие никакого отношения к реальности...

...Бремя доказывания по таким делам лежит на ответчике, поэтому ответчик обязан доказать происхождение денежных средств...



Элина Шакирова

юрист

Компенсации авиаработникам сегодня в связи с сокращением полетов

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

Тысячи работников авиаотрасли в России оказались в вынужденных отпусках или попали под сокращение из-за паралича системы воздушного транспорта.

Российские авиакомпании ввели режим экономии фонда оплаты труда. Причиной решения стали «существенные изменения условий работы» из-за снижения интенсивности воздушного движения, ставшего следствием санкций ЕС и ответных шагов России.

Одни аэропорты объявили об отправке сотрудников в простой, другие перевели персонал на неполную занятость либо ввели сменный график из-за «критического снижения пассажиропотока».

В связи с этим увольнение по сокращению штата — компенсация 2022 года снова становится актуальным вопросом для многих компаний воздушного флота.

В статье рассмотрен порядок выплат работнику положенных по законодательству компенсаций.

Сокращение численности и сокращение штата — это основания, по которым работник может быть уволен по инициативе работодателя. В первом случае уменьшается количество работников одной должности. К примеру, вместо 7 диспетчеров в организации остается 5. Во втором случае — при сокращении штата определенные должности или подразделения вообще исключаются из штатного расписания (п. 2 ст. 81 ТК РФ).

Принять решение о сокращении численности или штата работодатель может в любой момент, и обосновывать его перед работниками, профсоюзной организацией или иными лицами он не обязан (Постановление Пле-

нума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

ВЫПЛАТЫ, ПОЛОЖЕННЫЕ РАБОТНИКУ ПРИ СОКРАЩЕНИИ

По общему правилу при сокращении организация-работодатель должна выплатить увольняемому работнику специальные гарантии и выплаты:

- заработную плату за время, которое он успел отработать в месяце увольнения;
- компенсацию за неиспользованный отпуск;
- выходное пособие — в общем случае в размере среднего месячного заработка (ст. 178 ТК РФ).

Свои правила по выплате выходного пособия установлены для сезонных работников и лиц, принятых на работу на срок до 2 месяцев (ст. 296, 292 ТК РФ).

Расчет с работником, в том числе и в отношении перечисленных выше сумм, должен быть произведен в день его увольнения (ст. 84.1, ст. 140 ТК РФ).

Кроме того, сокращенному работнику положен средний месячный заработок на период трудоустройства при условии, что работник не является совместителем, сезонным работником или лицом, с которым заключен трудовой договор на срок в пределах 2 месяцев. Период, за который выплачивается средний заработок, не может превышать 3 месяцев после увольнения с зачетом выходного пособия (ст. 178 ТК РФ).

Иными словами, в день увольнения работник получает выходное пособие, которое покрывает его средний заработок за первый месяц трудоустройства. Если в течение этого месяца и следующего (двух месяцев в общей сложности) уволенный так и не найдет работу, он будет вправе обратиться к бывшему работодателю за еще одним средним месячным

заработком. Его он получит за 2-ой месяц, в течение которого был безработным. Кстати, если бывший работник устроится на работу в течение 2-го месяца после сокращения, то он также сможет обратиться к бывшему работодателю за аналогичной выплатой, но пропорциональной периоду, когда сотрудник не работал в течение этого 2-го месяца.

Если же работник не сможет устроиться на работу в течение и 3-его месяца либо его части, то и за этот период он тоже сможет получить средний месячный заработок либо его часть соответственно от бывшего работодателя. Но это будет уже последняя выплата. И важно отметить, что средний месячный заработок за 3-й месяц выплачивается работнику в исключительных случаях по решению службы занятости при условии, что в течение 14 рабочих дней со дня увольнения работник обратился на биржу труда и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

За каждым средним месячным заработком бывший работник вправе обратиться в течение 15 рабочих дней после окончания соответствующего «безработного месяца» (2-го или 3-го). В свою очередь, бывший работодатель должен перечислить указанную выплату в течение 15 календарных дней с даты обращения бывшего сотрудника.

Вместо выплаты среднего месячного заработка за 2-ой и 3-ий «безработные месяцы» работодатель, не дожидаясь их окончания, вправе перечислить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего заработка. Этот вариант фактически единственно возможный для работодателей, которые не просто сокращают своих сотрудников, а делают это в связи с ликвидацией организации. Ведь пока работникам не будут перечислены все положенные выплаты, компанию не ликвидируют. И если не заплатить единовременную компенсацию, организации придется выжидать почти 4 месяца.

Для тех, кто работает в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплачиваемый период трудоустройства после сокращения увеличивается до 6 месяцев максимум, также с зачетом выходного пособия (ст. 318 ТК РФ).

Компенсация за отпуск при сокращении рассчитывается по тем же правилам, что и компенсации при увольнении по другим основаниям. Для целей расчета данной выплаты причина расторжения трудового договора значения не имеет.

КАК РАССЧИТАТЬ ВЫХОДНОЕ ПОСОБИЕ ПРИ СОКРАЩЕНИИ РАБОТНИКА

Для того чтобы рассчитать выходное пособие работника при увольнении по сокращению, сначала понадобится определить его средний заработок.

Далее расчет пособия будет зависеть от того, на каких условиях принят работник. Порядок расчета среднего заработка различается для обычных работников и тех, кому установлен суммированный учет рабочего времени

**КОМПЕНСАЦИЯ ЗА ОТПУСК ПРИ
СОКРАЩЕНИИ РАССЧИТЫВАЕТСЯ ПО ТЕМ
ЖЕ ПРАВИЛАМ, ЧТО И КОМПЕНСАЦИИ ПРИ
УВОЛЬНЕНИИ ПО ДРУГИМ ОСНОВАНИЯМ**

(ч. 1 ст. 139, ч. 1 ст. 178, ч. 3 ст. 296, ч. 1 ст. 318 ТК РФ, п. п. 9, 13 Положения о средней заработной плате, Письмо Минтруда России от 11.03.2021 N 14-1/ООГ-2066).

Что касается выходного пособия, то для него расчетным периодом являются 12 календарных месяцев до месяца увольнения (п. 4 Положения, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922).

При выплате выходного пособия из-за сокращения работодатель должен учитывать не только рабочие дни, которые идут после даты увольне-

ния. Обязательно надо начислить выходное пособие за нерабочие праздничные дни по статье 112 ТК. То есть за те дни, которые выпадают на месяц после увольнения. В частности, это важно при увольнении в конце декабря — сразу перед новогодними каникулами. Такой порядок обязателен для всех работодателей с 14 ноября 2019 года, когда официально опубликовали постановление Конституционного суда от 13.11.2019 № 34-П.

Есть свой минимальный размер для выходного пособия. Так минимальным пределом является пособие в размере среднего месячного заработка. Средний месячный заработок сотрудника, который в расчетный период отработал полностью норму рабочего времени, не может быть менее одного МРОТ. Ведь такой минимум установлен для зарплаты (ст. 133 ТК).

ТРУДОВЫМ ДОГОВОРОМ И ЛОКАЛЬНО-НОРМАТИВНЫМИ АКТАМИ МОГУТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕНЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОКРАЩЕНИЮ ШТАТОВ В 2022 ГОДУ

В части 4 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации содержится положение о том, что трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий. Если такие условия есть, то нужно будет дополнительно учесть его при расчетах.

Выплаты стимулирующего характера, а также выходное пособие, компенсации и иные выплаты в связи с прекращением заключенного с ним трудового договора, должны быть предусмотрены законом или действу-

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



Евгений Кудрявцев

Почему у Разина отобрали права, купленные им, и как это повлияет на рынок авторских прав и исполнителей?

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

Дорогие читатели,

громкие судебные дела о многомиллионных спорах между знаменитыми людьми всегда привлекают внимание.

Не стал исключением затяжной суд между Юрием Шатуновым (солистом группы «Ласковый май») и Андреем Разиным (продюсер группы).

В июне 2022 г. заголовки газет эпатировали читателей тем, что права на песни коллектива некий суд забрал у бывшего продюсера и передал исполнителю.

Предлагаю разобраться так ли это.

ИСТОРИЯ ВОПРОСА

Как упоминают участники спора в своих интервью различным газетам, история началась в конце 1992 года.

По утверждению Андрея Разина, им был заключен договор с автором хитов группы «Ласковый май» Сергеем Борисовичем Кузнецовым, в соответствии с которым продюсер приобрел права на творчество коллектива.

Вероятно, в 2005 продюсер подал в суд заявление об установлении юридического факта принадлежности прав на песни. Забегая вперед, могу предположить, что заявление об установлении факта было мотивировано утратой оригинала договора.

В 2015 году следующим правообладателем становится Филатов Руслан Анатольевич по договору купли-продажи исключительных прав на 27 музыкальных произведений с текстом.

По утверждениям Юрия Шатунова, в 2019 году, узнав о сделке и не согласившись с решением суда, он подал апелляционную жалобу и заявление о восстановлении процессуальных сроков.

Судья по тому, что его заявление в конце того года было удовлетворено, судье были представлены доказательства и доводы, заслуживающие внимания. Так Юрий Шатунов мог и не знать о вынесенном судебном акте, поскольку не был участником спора. Апелляция рассматривается в Ставропольском краевом суде.

В том же году Хостинский районный суд г. Сочи рассматривал дело №2-2391/2019 по иску Филатова Р.А. к Разину А.А. Сущность спора о признании договора о передаче неисключительных имущественных прав на исполнение песен недействительным. Суд постановил, что договор действителен и исполнен.

В спор между Филатовым Р.А. и Разиным А.А. пытался вступить Юрий Шатунов, однако суды различных инстанций ему отказали. Логика судов прозрачна — рассмотрение дела не затрагивает прав певца, предмет спора — действительность договора.

С 2020 по 2022 г. адвокат продюсера подавал жалобы в суды различных инстанций на определение о восстановлении процессуального срока и принятие апелляции, в связи с чем рассмотрение жалобы долгое время не начиналось.

РЕШЕНИЕ СУДА

16.06.2022 г. Ставропольский краевой суд в рамках дела №33-3-944/2022 вынес определение о переходе к рассмотрению дела по правилам 1-ой инстанции.

Действительно, при вынесении такого определения суд отменяет существующее судебное решение и рассматривает дело заново.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что судья Ставропольского краевого суда нашла заслуживающим внимания доводы адвоката певца.

Одним из доводов было нарушение процессуальных норм при вынесении решения — к участию в деле не привлечено заинтересованное лицо, певец.

В настоящее время судебное делопроизводство приостановлено в связи со смертью Юрия Шатунова, информация опубликована в карточке дела.

О ДАЛЬНЕЙШЕМ РАЗВИТИИ СПОРА

Спорное правоотношение допускает правопреемство, то есть наследники Юрия Шатунова могут вступить в дело и заявить самостоятельные требования в споре.

В одной из публикаций адвокат певца Асель Мухтарова-Казарновская заявила о результате проведенной экспертизы копии договора, по которому продюсер стал правообладателем песен. Экспертиза выявила фальсификацию документа — заявила адвокат.

Косвенно ее слова подтверждаются опубликованным в интервью постановлением от 2020 г., вынесенным следователем по уголовному делу. Из текста документа следует признание потерпевшим Кузнецова Сергея Борисовича в результате подделки договора неустановленным лицом с целью завладения деньгами.

Полагаю, что наследники Юрия Шатунова имеют веские аргументы в суде, в том числе — проведенная экспертиза договора.

Вместе с тем, вопросов относительно дальнейшего развития событий все больше.

Например, вступят ли в дело наследники певца или договорятся с бывшим продюсером?

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



Павел Хлебников

Адвокат

Некоторые вопросы передачи бизнеса преемнику

Преемственность

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

Для отечественной бизнес-среды тема преемственности и семейности бизнеса несколько нова. Стремление сохранить и приумножить свои активы после физического ухода из этого мира понятно. Многие собственники успешных компаний основали свои проекты еще в 1990-х годах и управляют ими уже более 30 лет. При этом, как говорят эксперты, в большинстве компаний отсутствует четкий и задокументированный план преемственности.

Понятие преемника для нас не ново и широко освещено в юридической науке. Фактически закон и право сводит это понятие к определению «продолжатель» и использует специальное определение – правопреемник. То есть тот, кто на законных основаниях будет продолжать то, что уже начато другим с сохранением всех прав и обязательств.

Существуют многие способы передачи бизнеса или его доли. Это и купля-продажа, и дарение, и разделение долей. Когда касается простой передачи прав на доли в предприятии или активов, то закон и судебная практика выработали достаточно устойчивые подходы. Однако, когда речь заходит именно о семейной преемственности в порядке наследования, то здесь очень часто возникают неоднозначные вопросы.

Закон говорит следующее. Так, в соответствии с п. 1 ст. 1112 Гражданского кодекса Российской Федерации в состав наследства входят принадлежавшие наследодателю на день открытия наследства вещи, иное имущество, в том числе имущественные права и обязанности. Согласно ч. 1 ст. 93 Гражданского кодекса Российской Федерации переход доли или части доли участника общества в уставном капитале общества с ограниченной ответственностью к другому лицу допускается на основании сделки или в порядке правопреемства либо на ином законном основании с учетом особенностей, предусмотренных настоящим ГК РФ и тем или иным специальным законом.

В частности, согласно п. 8 ст. 21 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» доли в уставном капитале общества переходят к наследникам граждан и к правопреемникам юридических лиц, являвшихся участниками общества, если иное не предусмотрено уставом общества с ограниченной ответственностью. Уставом общества может быть предусмотрено, что переход доли в уставном капитале общества к

**ПОСЛЕ РЕШЕНИЯ УЧАСТНИКОВ ОБЩЕСТВА
НАСЛЕДНИК ЛИБО ВХОДИТ В СОСТАВ
КОМПАНИИ, ЛИБО ПОЛУЧАЕТ СВОЕ
НАСЛЕДСТВО В ДЕНЕЖНОЙ ФОРМЕ,
ТО ЕСТЬ СУММЫ СОРАЗМЕРНОЙ
СТОИМОСТИ ДОЛИ**

наследникам и правопреемникам юридических лиц, являвшихся участниками общества, передача доли, принадлежавшей ликвидированному юридическому лицу, его учредителям (участникам), имеющим вещные права на его имущество или обязательственные права в отношении этого юридического лица, допускаются только с согласия остальных участников общества. Уставом общества может быть предусмотрен различный порядок получения согласия участников общества на переход доли или части доли в уставном капитале общества к третьим лицам в зависимости от оснований такого перехода.

Это есть классический подход в прикладной юриспруденции, неоднократно подтвержденный судебной практикой (Решение Вышневолоцкого городского суда Тверской области по делу № 2-782/2018 от 22.11.2018 г). Этот тот самый классический случай, когда доля переходит безоговорочно и с согласия остальных участников.

А если в Уставе организации есть условия о согласии иных участников, и они не согласны? Это не противоречит закону и напрямую предусмотрено. И является ли это доходом?

Не так давно было опубликовано кассационное определение Верховного Суда РФ от 27.10.2021 N 46-КАД21-1-К6, в котором отмечено, что после решения участников общества наследник либо входит в состав компании, либо получает свое наследство в денежной форме, то есть суммы соразмерной стоимости доли. При этом перечисленные средства в справке 2-НДФЛ обозначаются как доход, который выплачивают при выходе участника из организации. Коллегия подчеркнула, что это не меняет правовую природу суммы, которая остается имуществом, полученным по наследству. Несмотря на код дохода, который принято указывать в справках налоговой, наследники в таких ситуациях фактически не распоряжаются долей. Наследник не приобрел статус участника общества, не стал владельцем доли и, следовательно, не мог выйти из состава его участников. Выплата действительной стоимости доли в уставном капитале общества наследнику — это не операция по реализации имущества, являющегося объектом налогообложения. Наследнику не нужно уплачивать налог в случае, когда он получает любой доход (как в денежной, так и в натуральной форме). Коллегия отметила, что освобождается от уплаты НДФЛ и тот, кому выплачивают действительную стоимость доли, так как это неразрывно связано с самим наследованием доли, обусловлено порядком процедуры и волей остальных участников. В итоге ВС РФ отменил акты трех инстанций и принял новое решение. Коллегия признала незаконным требование ФНС России об уплате налога на доходы физических лиц и пени. В данном определении ВС РФ занял позицию, противоположную ранее изложенной им самим. Ранее - определение Верховного Суда РФ от 10.10.2014 N 301-ЭС14-2972. В этом деле суд, исходя из положений п. 5 ст. 23 Закона об ООО, разъяснил, что доход наследника в виде стоимости доли не является доходом, полученным в порядке наследования, поэтому положения п. 18 ст. 217 НК РФ к нему не применяются. И поскольку НДФЛ облагаются все доходы физического лица, полученные им в денежной или натуральной

форме (п. 1 ст. 210 НК РФ), а организация, их выплачивающая, признается налоговым агентом (пп. 1, 2 ст. 26 НК РФ), общество при выплате наследнику действительной стоимости доли должно удержать из этой суммы НДФЛ. Аналогичная точка зрения изложена в постановлении АС Поволжского округа от 26.01.2018 N Ф06-27878/17 по делу N А55-8960/2017, постановлении ФАС Волго-Вятского округа от 03.07.2014 N Ф01-1889/14.

Как мы видим, высшая инстанция меняет правила и в зависимости от экономической действительности и способствует бюджету.

**ЧАСТО НАСЛЕДНИКИ СТАЛКИВАЮТСЯ
С ДЛИННОЙ ЦЕПОЧКОЙ ВЛАДЕНИЯ
КОМПАНИЯМИ, СТРУКТУРА КОТОРЫХ
ВКЛЮЧАЕТ МЕЖДУНАРОДНЫЕ ХОЛДИНГИ
И НОМИНАЛЬНЫХ ВЛАДЕЛЬЦЕВ**

Немного проще с акциями. ГК РФ содержит положения, согласно которым акции АО переходят к преемникам умершего. Как следствие, преемники становятся акционерами АО (ч. 1 ст. 1116, ч. 3 ст. 1176 ГК РФ). Если наследодатель-акционер оставил завещание, в котором указал на образование наследственного фонда, то к наследованию будет призван такой фонд. Его создают во исполнение завещания для управления собственностью умершего, в том числе акциями (ч. 1 ст. 123.20-1 ГК РФ). Если наследование происходит в силу закона, акции передают преемникам по общим

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

В Госдуму внесли законопроект о поддержке работающих пенсионеров

ИСТОЧНИК: [HTTPS://FINANCE.RAMBLER.RU/MONEY/49107152-V-GOSDUMU-VNESLI-ZAKONOPROEKT-O-PODDERZHKE-RABOTAYUSCHIH-PENSIONEROV/](https://finance.rambler.ru/money/49107152-v-gosdumu-vnesli-zakonoproekt-o-podderzhke-rabotayuschih-pensionerov/)

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

**КАЧКИН И ПАРТНЕРЫ****Ольга Дученко**

Старший юрист корпоративной и арбитражной практики АБ «Качкин и Партнеры»

Работающих пенсионеров планируют поддержать

В Госдуму внесен законопроект, направленный на поддержку работающих пенсионеров и улучшение их материального положения.

Как следует из пояснительной записки к законопроекту, многие пенсионеры вынуждены работать в связи с низкими размерами их страховых пенсий. При этом с 2016 года им была отменена индексация размера фиксированной выплаты к пенсии. Кроме того, ежегодный перерасчет страховой пенсии и доли страховой пенсии по старости работающим пенсионерам дает увеличение размера страховой пенсии максимум на 3 балла за год, тогда как при обычном исчислении индивидуального пенсионного коэффициента максимум составляет 10 баллов. Однако тариф страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, уплачиваемых работодателями за работающих застрахованных лиц, одинаков как для работающих пенсионеров, так и для застрахованных лиц, не являющихся пенсионерами.

Инициаторы законопроекта предлагают дополнить Налоговый кодекс РФ положениями о праве на получение пенсионерами, которые работают или осуществляют иную деятельность, пенсионного социального налогового

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



АВГУСТ 2022

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ИЗЪЯТИЯ У ГРАЖДАН ЖИЛЫХ ПОМЕЩЕНИЙ, НАХОДЯЩИХСЯ В ИХ СОБСТВЕННОСТИ

Дмитрий Гайдин

...В зависимости от оснований для изъятия
собственники имеют право на выкуп у них жилья путем
предоставления денежного возмещения либо
на получение другого жилого помещения...

...Если после получения проекта соглашения об
изъятии сделать в изымаемой квартире ремонт, то
расходы на него компенсированы не будут...

...Законодатель пресек возможность заработать на
«аварийном» жилье...

...Собственник «аварийного» жилья не утрачивает
право на получение страхового возмещения...

Сотрудники «Мосводоканала», откомандированные в ЛНР смогли получить зарплату только после обращения к Президенту РФ

ИСТОЧНИК: [HTTPS://ZEN.YANDEX.RU/MEDIA/ID/5E4049DB2315EE477EFD60CB/630353DB56792F4C4B2F1E91](https://zen.yandex.ru/media/id/5e4049db2315ee477efd60cb/630353db56792f4c4b2f1e91)

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



Игорь Томилин

Управляющий Юридической компанией «Прайвеси Групп»

Описанная ситуация свидетельствует о нарушении прав работника.

Статья 37 Конституции РФ, гласит о том, что труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен.

Что может дать гарантию получения заработной платы, по результатам выполненной работ? Доверие или закон?

Конечно, можно выполнять работу, основываясь на доверии и надеясь на справедливость. Но!

При возникновении случаев, таких как, например, в описанной ситуации (и аналогичных ситуации не мало, к сожалению), куда идти за защитой своих прав?

В трудовую инспекцию, в Прокуратуру, в Суд, в конце концов, обращаться к Президенту РФ как сделали сотрудники в описанной ситуации.

Чаще всего работникам приходится доказывать факт выполнения работы и наличия прав на получение зарплаты в случаях, когда трудовые отношения не оформлены. В этом случае необходимо устанавливать факт

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



АВГУСТ 2022

СРЫВ СРОКОВ СТРОИТЕЛЬСТВА ПРОМЫШЛЕННЫХ ОБЪЕКТОВ

Юлия Головенко

...СРЫВ СРОКОВ СТРОИТЕЛЬСТВА ГРОЗИТ ОДНОСТОРОННИМ ОТКАЗОМ ОТ ИСПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА, ВЗЫСКАНИЕМ НЕУСТОЙКИ, А ТАКЖЕ УБЫТКОВ...

...БРЕМЯ ДОКАЗЫВАНИЯ НЕСОРАЗМЕРНОСТИ НЕУСТОЙКИ ВОЗЛАГАЕТСЯ НА ДОЛЖНИКА...

...Суды снижают неустойку в два раза в случае наличия обоюдной вины сторон...

...Суды отказывают во взыскании доказанных убытков, если в договоре согласована зачетная неустойка...

Россиянина Винника тайно доставили из Греции в США. Ему грозит 50 лет тюрьмы

ИСТОЧНИК: https://yandex.ru/news/story/Rossiyanina_Vinnika_tajno_dostavili_iz_grecii_v_ssha._emu_grozit_50_let_tyurmy--c34f95f54caf0eea49dc479287ea3b44?lang=ru&from=main_portal&fan=1&stid=hkWAJ8hDyDE7AUHEE7Qs&t=1659685864&persistent_id=220489729&story=ac12c2bc-4d64-5936-a075-2a8d642f9bc2&utm_medium=topnews_index&utm_source=morda_pp

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



Кырлан Марчел

*к.ю.н., Директор департамента модерации
и администрирования платформы
законодательных инициатив «Инициатор»
(инициатор.рф)*

4 августа Александр Винник был переведен из Франции в США. Интерпол и Минюст США обвиняют гражданина России в обмывании денег с японской биржи Mt. Gox криптовалюты на сумму от 4 млрд долларов через платформу BTC-e, предположительно созданную самим Винник. За что обвиняют Винника? В 2017 году Интерпол выдал запрос на арест россиянина Александра Винник. Ему было предъявлена вина в нескольких преступлениях. Его подозревают в массовом вымогательстве денежных средств через вирус Locky. По другому обвинению Винник участвовал в разработке криптовалютной биржи BTC-e, через которую обмывал деньги и проводил нелегальные финансовые операции (дача взяток, выплаты выкупов и др.). Американские власти утверждают, что действия Александра могут быть финансированы недружественными для них странами. В 2020 году было проведено судебное заседание, на котором практически все обвинения с Александра Винник были сняты. Первоначальный срок заключения составлял 10 лет, но суд приговорил россиянина к 5 годам лишения свободы. До июня 2022 года Винник пребывал в тюрьме под следствием. Он подал заявление на условно-досрочное освобождение. Однако власти США настаивали на передаче обвиняемого под американский суд. Актуальные новости

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



АВГУСТ 2022

СУДЫ НАД ЧИНОВНИКАМИ, НАРУШИВШИМИ СРОКИ РАЗРЕШЕНИЙ НА СТРОИТЕЛЬСТВО, ВВОД ЖИЛЬЯ И Т. Д. (АНАЛИЗ)

ДМИТРИЙ МАРТАСОВ

...В уведомлении об отказе в предоставлении государственной услуги должен содержаться исчерпывающий перечень причин отказа, поскольку только в таком случае общество имеет возможность устранить указанные препятствия...

...Нормы действующего законодательства не предусматривают возможность продления срока действия разрешения на строительство по истечении срока его действия...

...судебная практика неоднозначна. Каждый случай индивидуален и подлежит отдельному рассмотрению и анализу...

Микробизнес заявил о неготовности переходить на новый налоговый режим

ИСТОЧНИК: [HTTPS://ZEN.YANDEX.RU/MEDIA/ID/593547FB7DDDE8524B45CA34/62EC992CB8F91F0C6E29C844](https://zen.yandex.ru/media/id/593547fb7ddde8524b45ca34/62ec992cb8f91f0c6e29c844)

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



ЮНИКОНСУЛ ОБЪЕДИНЕННАЯ
КОНСАЛТИНГОВАЯ
КОМПАНИЯ

Андрей Швецов

*Управляющий партнер юридической компании
Юниконсул, Uconsul.ru*

Применять АУСН по изначальному замыслу, надо полагать, должны те, кто уже «вырос» из самозанятых, но еще не достиг уровня предприятий, на которых трудится более 5 человек. При этом, естественно, такие предприниматели должны иметь возможность не применять НДС. На такой сегмент малого бизнеса и рассчитана данная система.

Эксперимент проводится на территории Москвы, Московской области, Калужской области и Республике Татарстан. Кстати, несколько удивило, что среди указанных субъектов РФ отсутствует город Санкт-Петербург и Ленинградская область. Например, согласно данным ФНС¹ на территории Ленинградской области зарегистрировано 66 719 микропредприятий из числа ИП и юридических лиц, а на территории, например Калужской области 39 550 таких предприятий.

Невыгодность АУСН в части более высоких ставок налога по сравнению с УСН, с одной стороны, понятна. Тем более если речь идет об Индивидуальных предпринимателях, которые не имеют работников. Напомню, налогоплательщики на АУСН также, как при УСН могут выбрать из двух вариантов объекта налогообложения — «доходы» или «доходы, уменьшенные на величину расходов», при этом ставка УСН 6 или 15 % соответственно, а ставки на АУСН 8 и 20% соответственно.

С другой стороны, применение АУСН может значительно сэкономить на налогах тем предпринимателям, которые имеют штат работников, а также

¹ <https://ofd.nalog.ru/>

юридическим лицам, поскольку при применении данной системы не предполагается уплата страховых взносов с зарплат работников, а это, как известно, достаточно приличная сумма (30,2 %). В таком случае, надо полагать, что указанная экономия вполне перекроет более высокую ставку налога АУСН. Кроме того, мне представляется, что по изначальной задумке, новую систему налогообложения могут начать применять и те предприниматели, кто просто решил свой бизнес максимально «обелить» с точки зрения налогового законодательства. Не секрет, что «зарплаты в конвертах», когда официально работникам платится МРОТ, а остальное «выдается на руки» имеет место быть не только среди микробизнеса. И делается так, зачастую, как раз по причине высокого размера страховых взносов. А тут представится возможность от подобного рода рисков уйти. Правда стоит отметить, что вероятно небольшая допустимая численность работников (5 человек) не позволяет большему количеству предприятий задуматься о начале применения АУСН.

Другим безусловным плюсом АУСН является значительное упрощение отчетности (не подается декларация и целый ряд других отчетов, не требуется ведение книги учета доходов и расходов). Вместе с тем, так как налоговым периодом является календарный месяц, налог уплачивается ежемесячно. И это представляется не настолько удобным сроком для предпринимателей по сравнению, скажем с УСН, когда авансовые налоговые платежи уплачиваются ежеквартально.

Другим аспектом АУСН является автоматический расчет налогов самим налоговым органом.

С одной стороны, это удобно. С другой, вероятно все равно будет требоваться со стороны предпринимателей проверка расчетов. Например, в

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



Марат Самитов

компания Самитов Консалтинг, www.samitov.ru

Почему малый бизнес не хочет применять новый налоговый режим УСН? Есть два важных критерия для выбора нового режима. Во-первых, бизнес всегда хочет сэкономить на налогах — это вполне естественное явление. Однако, новый налоговый режим предлагает повышенные ставки по сравнению с обычной упрощенной системой налогообложения 8%, и 20%, вместо 6% и 15%. Даже с учётом того, что в эту ставку входят страховые взносы, никакой налоговой экономии бизнес не получает. Лично делал расчёты, экономия возникает в достаточно экзотических случаях, когда в компании работает 4-5 человек с очень высокой белой заработной платой (от 200.000 до 1 000 000 руб. в среднем в месяц на одного человека), а малый бизнес не часто платит белые зарплаты. Во-вторых, во многих средствах массовой информации новый налоговый режим позиционируется с точки зрения простоты отчетности и фактически отсутствия необходимости сдавать отчётность. Однако это не так, бухгалтерский баланс нужно сдавать, нужно подавать сведения в банк для правильного расчёта заработной платы и удержания НДФЛ, нужно сдавать отчёты в Пенсионный фонд. И вряд ли это будет делать сам индивидуальный предприниматель или директор компании — главного бухгалтера придется нанимать, По этой причине реклама

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

«Ъ»: завершено расследование дела о коррупции в «Ростехе»

ИСТОЧНИК: https://ura-news.turboPages.org/ura.news/s/news/1052576241?sign=c1bDBA4257c38b0191dFA09f28d7d3d4fDD834f19cc811733e6441b23440bd3a:1659841871&trbSrc=zen&publisher_logo_url=https%3A//avatars.mds.yandex.net/get-turbo/1662320/2a000001699212ed861fe277598eedc66857/orig&promo=navbar&utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com%2F%3FfromZen%3Dsearchapp&turbo_uid=AACwhvJYdxrgG5NeKQ7eiSOklJ-Ami2BoYCeFl0ZbcplwFS3ciKex1x-QNaerKCPF SmsLudiQ2kyAJK8xUWR4g5OaKm08JcP9T_zAQ%2C%2C&turbo_ic=AABhVJPecSx0J1troA6Havv_aUigWP3xKMLWA4Vc2EPpxPJVwcWG-sYROUVBbOji1HL7PcEGmi9eXo-LxCyP_q-j8AXRHlTPaS8XCw%2C%2C

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



Максим Тарасов

Адвокат
www.tarasov-advokat.ru

Из информации в СМИ следует, что завершено расследование первого уголовного дела в отношении экс-директора по правовому обеспечению и корпоративному управлению госкорпорации «Ростех» Аллы Лалетиной. В Следственном комитете России считают, что бывший топ-менеджер получила взятки на общую сумму 70 миллионов рублей. Что можно ожидать относительно наказания за инкриминируемые преступления, в случае вынесения обвинительного приговора? Исходя из общедоступной информации в СМИ, действия экс-директора в части получения взяток скорее всего квалифицированы по ч. 6 ст. 290 УК РФ как получение взятки в особо крупном размере совершенные группой лиц по предварительному сговору или организованной группой. Санкция ч. 6 ст. 290 УК РФ предусматривает наказание в виде штрафа в размере от трех миллионов до пяти миллионов рублей, либо лишением свободы на срок от восьми до пятнадцати лет со штрафом в размере до семидесятикратной суммы взятки или без такового и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пятнадцати лет или без такового. В части обвинения экс-директора в хищении денежных средств при трудоустройстве «мертвых душ», ее действия скорее всего квалифи-

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



АВГУСТ 2022

КАК ЧИНОВНИКИ МОГУТ НАРУШАТЬ ЗАКОНЫ О ЗЕМЛЕ

Ульяна Зеленая

...МОШЕННИЧЕСТВО ПРЕДСТАВЛЯЕТ СОБОЙ ХИЩЕНИЕ
ЧУЖОГО ИМУЩЕСТВА ИЛИ ПРИОБРЕТЕНИЕ ПРАВА НА ЧУЖОЕ
ИМУЩЕСТВО ПУТЕМ ОБМАНА ИЛИ ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЯ
ДОВЕРИЕМ...

...ДОЛЖНОСТНЫЕ ЛИЦА КАДАСТРОВОЙ ПАЛАТЫ И
РОСРЕЕСТРА РЕСПУБЛИКИ СОЗДАЛИ ОРГАНИЗОВАННУЮ
ПРЕСТУПНУЮ ГРУППУ С ЦЕЛЬЮ НЕЗАКОННОГО ОТЧУЖДЕНИЯ
ЗЕМЕЛЬНЫХ УЧАСТКОВ...

...ИНТЕРЕС МОШЕННИКОВ ПРОЯВЛЯЕТСЯ НЕ ТОЛЬКО К
ЗЕМЛЯМ ЧАСТНЫХ ЛИЦ, НО И К ЗЕМЛЯМ ГОРОДОВ-КУРОРТОВ
И ЛЕСНЫМ УЧАСТКАМ...

МВД объявило в розыск депутата Госдумы Вадима Белоусова

ИСТОЧНИК: [HTTPS://TASS.RU/PROISSHESTVIYA/15511583](https://tass.ru/proisshestviya/15511583)

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



КОЛЛЕГИЯ АДВОКАТОВ ГОРОДА МОСКВЫ
**БАРЩЕВСКИЙ
И ПАРТНЕРЫ**
Год основания 1990

Владимир Смирнов

Юрист Коллегии адвокатов г. Москвы
«Барщевский и партнеры»

СМОГУТ ЛИ ОСУЖДЕННЫЕ (ПО ПРЕСТУПЛЕНИЯМ КОРРУПЦИОННОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ) ПОТОМ РАБОТАТЬ ЧИНОВНИКАМИ И СТАТЬ ДЕПУТАТАМИ?

Уголовный закон устанавливает в качестве цели наказания, наряду с прочим, предупреждение новых преступлений, то есть, превенцию от повторения осужденным лицом преступного поведения. На время отбытия наказания, связанного с лишением или ограничением свободы такая превенция обеспечивается нахождением осужденного в обстоятельствах, которые объективно не позволят ему вернуться к преступной деятельности.

Впрочем, уголовный закон предусматривает и иные способы превенции «должностных» и «коррупционных» преступлений, возможные при сохранении внешней свободы осужденного, примером которых является лишение права занимать определенные должности (ст. 47 УК РФ).

Вопреки широко распространенному мнению данная мера не носит абсолютный характер, и, тем более, не является «люстративной». Более того, даже применение указанного вида наказания не является обязательным по всем категориям преступлений такого рода. Существует ряд факторов, ограничивающих степень репрессивного воздействия данной санкции, которые системно можно представить следующим образом:

1. Данный вид наказания относится исключительно к запрету занимать должности на государственной службе или в органах местного самоуправления.

Верховный Суд Российской Федерации в п. 50 Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 4 (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.12.2018 г.) установил, что в приговоре необходимо указывать «определенный конкретными признаками круг должностей, на который распространяется запрещение», то есть запрет, опять же, не является абсолютным, и не распространяется на исполнение «чиновничьих» трудовых функций за рамками, очерченными в приговоре.

Впрочем, суды, зачастую устанавливают признаки, под которые подпадает любое должностное лицо, что, по сути, означает абсолютный запрет. Например, такая формулировка может выглядеть следующим образом: «лишен права занимать должности на государственной службе и в органах местного самоуправления, связанные с осуществлением функций представителя власти, выполнением организационно-распорядительных и административно-хозяйственных полномочий» .

2. Из анализа норм УИК РФ можно сделать вывод, что данная санкция сохраняет свое действие после отбытия основного вида наказания в случаях, когда таковым являлось лишение или ограничение свободы.

В случае же назначения более мягкого наказания, например, общественных работ, срок лишения права занимать определенные должности исчисляется «параллельно» со сроком основного наказания, что, по сути, приводит к отсутствию неблагоприятного «кумулятивного эффекта» в виде действия дополнительного наказания за пределами сроков основ-

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



 Князев и партнёры
Московская Коллегия Адвокатов

Глеб Никоноров

младший юрист МКА «Князев и партнеры»

Дело Вадима Белоусова, безусловно, вызвало интерес со стороны юридического сообщества. Депутатский статус и согласие Госдумы на уголовное преследование, преступление коррупционной направленности, обвинительный приговор с лишением свободы, значительный срок и объявление в розыск — каждое из этих слагаемых само по себе представляется значимым, и уж тем более их совокупность.

К сожалению, на данный момент на сайте Московского городского суда текст приговора ещё не опубликован¹. Безусловно, его публикация позволит подробно изучить доказательства сторон и выяснить позиции по делу.

В целом, по данной категории коррупционных преступлений, а вменялась депутату, напомним, ч. 6 ст. 290 УК РФ (Получение взятки в особо крупном размере), среди доказательственную базу составляют:

- результаты оперативного эксперимента, наблюдения и иных оперативно-розыскных мероприятий — особенно часто используется оперативный эксперимент по коррупционным делам и последующее «задержание с поличным»;
- трудовые договоры, приказы о назначении, должностные инструкции, положения и уставы, регламенты и решения — иными словами, все

¹ Присвоен статус «Готовится к публикации». Информация по делу № 2-0004/2022: <https://www.mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/first-criminal/details/35527c50-39ee-11eb-8cd2-4fd24703cb3e?respondent=%D0%91%D0%B5%D0%BB%D0%BE%D1%83%D1%81%D0%BE%D0%B2>

документы, которые составляют картину статуса должностного лица и его обязанностей;

- собственное признание — нередко по данной категории дел, в частности, заключаются досудебные соглашения о сотрудничестве, и дела рассматриваются в особом порядке;
- обличительные показания соучастников — с ними также нередко заключаются досудебные соглашения, согласно которым они обязаны помочь в уголовном преследовании иных соучастников;
- свидетельские показания — в частности, подчинённых должностного лица или его коллег, а также лиц, которым должностное лицо «намекало» на желательность дачи взятки в его адрес;
- результаты следственных действий (в частности, обысков, осмотров, допросов), отраженные в соответствующих протоколах;
- различные вещественные доказательства, изъятые в ходе обыска и выемки.

Отдельно стоит обозначить и статистику вынесения наказаний по данному составу преступления. Так, согласно данным Судебного департамент при Верховном суде РФ, за 2021 год по ч. 6 ст. 290 УК РФ осуждено 129 человек, 109 из которых получили реальные сроки лишения свободы. Около 28% от осуждённых к реальному лишению свободы были приговорены к сроку от 8 до 10 лет включительно. Учитывая, что с господином Белоусовым не заключалось досудебное соглашение о сотрудничестве, наказание в 10 лет лишения свободы представляется неудивительным, поскольку санкция ч. 6 ст. 290 допускает назначение от 8 до 15 лет. Отмечу, что за последние годы эта практика стабильна и сильных колебаний не встретила.

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



Ольга Ленская

Руководитель отдела по работе с персоналом
ООО «Уральская транспортная компания»
<https://uraltranscom.ru>

Собеседование — это обязательно командная работа

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

Собеседования каждый раз не похожи друг на друга и требуют особого подхода практически к каждому кандидату.



Цель собеседования помимо самой оценки кандидата?

— Набирая сотрудников и проводя встречи и собеседования, мы не только пытаемся оценить, подходит ли нам человек, но и смотрим, чуть-чуть забегая вперёд: а что он сможет дать нам, кем он сможет стать дальше, как сложить его карьерный путь, то есть рисуется своеобразная проекция на будущее.

Мы ещё и смотрим, насколько это будет интересно для самого кандидата, кем он сможет стать с нашей помощью. Это очень важно прямо на входе.



Насколько часто на собеседовании и вообще при входе в компанию с кандидатом устанавливаются партнерские отношения?

— Если смотреть чисто с точки зрения бизнеса, то собеседование можно назвать переговорами к партнерству.

Партнерство — это скорее уже найм, где есть чёткие правила игры, чёткие ожидания друг от друга и конечный результат, зачем мы встретились и зачем мы взаимодействуем.

Собеседование — это скорее переговоры, предшествующие партнерству, потому что именно на собеседовании мы можем понять, какую выгоду получит каждая из сторон.

В то же время если мы растянем собеседование, проведём его некорректно, неправильно, у нас есть риск, который скажется на бизнесе — риск

потери ресурсов. Это и временные ресурсы, которые можно оцифровать, посчитав человеко-часы, это и денежные ресурсы, которые мы тратим на организацию собеседования, это репутационные риски, потому что то, как пройдёт наше собеседование, повлияет в дальнейшем на бренд работодателя.



Как организовать собеседование, чтобы минимизировать эти риски?

— Собеседования проводят люди, и каждое собеседование не похоже на другое именно потому, что в конкретном месте в конкретный момент времени встречаются много разных людей со своими эмоциями, амбициями.

**ИСКУСНОСТЬ РЕКРУТЕРА В ПЕРВУЮ
ОЧЕРЕДЬ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ В ТОМ, ЧТОБЫ
НАЙТИ ПОДХОД К КАЖДОМУ КАНДИДАТУ,
РАСКРЫТЬ ЕГО**

Могут быть даже одна и та же позиция, одни и те же рекрутеры, одни и те же нанимающие руководители, но разные кандидаты, разные настроения, разные состояния, разные условия.

Даже если сравнить собеседования, которые были до начала спецоперации, и собеседования, которые есть сейчас, они уже отличаются — люди ищут стабильности в наше нестабильное время.

И это напрямую влияет на людей, на их ожидания от работодателей: если раньше люди больше хотели интереса, то сейчас больше хотят стабильности.

Методов проведения собеседования существует масса, и искусство рекрутера в первую очередь заключается в том, чтобы найти подход к каждому кандидату, раскрыть его, показать нанимающему руководителю все сильные и слабые стороны и возможности, которые он приобретет с данным кандидатом. В то же время необходимо выстроить такую коммуникацию с соискателем, чтобы он, закрыв дверь нашего офиса, имел чётко два понимания: первое — хочет или не хочет он работать в данный момент в данной компании в данной должности, и второе — какой осадок, послевкусие останется у него после собеседования.

ЕСЛИ ЧЕЛОВЕК ПРИШЁЛ НА СОБЕСЕДОВАНИЕ, МЫ ОБЯЗАТЕЛЬНО ДАДИМ ЕМУ ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ

В моей практике есть много кейсов, когда на конкретную вакансию люди не подходили.

Мы писали стандартное письмо, что при наличии вакансии обязательно с ними свяжемся, и да, мы это делали. Либо были случаи, когда кандидат сам писал, что претендовал на определенную позицию, у нас с ним не сложилось, но он просит рассмотреть его ещё в конкурсе на другую вакансию. И да, были такие моменты, когда люди к нам приходили. Потому что в работе моего подразделения, в моей компании, очень четко выстроено понимание, что такое собеседование.

Если мы приглашаем, то мы сразу направляем приглашение, если мы разговариваем, то делаем это вежливо и корректно, если человек пришёл на собеседование, мы обязательно дадим ему обратную связь.

Это какой-то мой личный репутационный момент, мне это очень важно, и это же я транслирую моим сотрудникам.



В каком случае Вы можете пригласить на другую вакансию человека, который вам не подошел ранее?

— Бывает такое, что профиль вакансии формируется как из профессиональных, так и из личностных характеристик, и бывают какие-то смежные должности либо похожие профили, когда человеку чего-то не хватило. Зачастую такая ситуация бывает на каких-то широкомасштабных направлениях, например, в бухгалтерии — специализация у человека «бухгалтер», но до этого работал на другом участке, и вроде готов попробовать, но ему не хватает амбиций, он побаивается.

Мы готовы взять паузу и подумать, будем ли мы брать его сейчас, делаем ли мы ему предложение. Потом может через какое-то время появиться либо участок по его специализации, либо какая-то позиция, где мы готовы учить и вкладываться, доучить человека, дать ему крылья за спиной, чтобы он реализовался на данном участке. И если по личностному и профессиональному профилям у соискателя всё хорошо, мы готовы пригласить и рассмотреть данного кандидата.

Часто приходят люди, у которых мало опыта, и мы видим, что сейчас человек не тянет, а нам нужен специалист. Может быть, кандидат переоценил себя в резюме, либо как-то смог убедить нас на этапе телефонного интервью и его пригласили, но мы видим, что он не справляется. Мы часто даем таким людям второй шанс, когда появляется вакансия с иными требованиями.



Каков процент людей, которые несмотря на такой тщательный отбор все же не задерживаются в компании после найма?

— **За 2021 год текучесть на испытательном сроке у меня составила 3%.**

Я считаю, что это отличный показатель, в моём случае это один человек. В связи с определёнными семейными обстоятельствами человеку при-

шлось переехать в город с другим часовым поясом. То есть раньше были одни условия, стали другие. Ситуация не зависит ни от нас, ни от кандидата, мы никак не могли на нее повлиять, но показатель в 3% я считаю одним из достижений нашей службы персонала.



Собеседование — эта работа именно отдела персонала или это всё-таки командная работа с руководителями?

— Я считаю, что собеседование — это обязательно командная работа, где есть роли — есть роль владельца процесса, а есть роль человека, который помогает.

Безусловно, владелец процесса здесь — отдел персонала, тот, кто уже знаком с кандидатом, кто намерен оценить компетенции и кандидата в целом в картине всей компании и уже помочь, дать своё профессиональное заключение нанимающему руководителю.

В случае нанимающего руководителя, несмотря на вспомогательную роль, его участие обязательно и очень важно, он тоже несёт ответственность. Потому что он должен познакомиться, должен оценить, насколько ему будет комфортно или некомфортно, насколько возможно установить с кандидатом продуктивный диалог и существует ли общий понятийный аппарат, насколько кандидат соответствует запросу и как он его видит в рамках своего отдела.

Это если говорить именно о собеседовании.

Если говорить о процессе найма, то я бы сказала 50 на 50, потому что здесь разные зоны ответственности, зоны участия. Если мы говорим о собеседовании как об одном из этапов процесса найма, то здесь руководителю обозначена именно вспомогательная роль, потому что сам владелец процесса всё-таки отдел персонала. У нас есть методики, есть определённые метрики, программы. А руководитель в данной ситуации нацелен на оценку в большей мере профессиональных качеств.

**У ЛЮДЕЙ ДО ПРИХОДА К ПЕРВЫМ
ЛИЦАМ ОБЯЗАТЕЛЬНО ДОЛЖНО
СФОРМИРОВАТЬСЯ ПОНИМАНИЕ, КУДА
ОНИ ИДУТ, КАКИЕ У НИХ БУДУТ ЗАДАЧИ**





Используете ли вы в ходе собеседования какие-то тесты, опросники или главным методом является именно беседа?

— Если рассматривать тему «Собеседование как искусство», то я провела бы параллель и вспомнила этапы искусства в прямом смысле слова: когда мы там начинаем с древнего мира, переходим в романский стиль, потом барокко, реализм, символизм, кубизм, футуризм и так далее. Собеседования имеют ту же самую структуру.

Например, в 90-е годы были популярны подтверждения своих регалий, набор из профильных вузов по конкурсу дипломов. Потом мы перешли к огромным опросникам по 300-400 вопросов, затем стали увлекаться психологией, проводить психологические тесты. Потом появились всевозможные ситуационные интервью, по компетенциям, стресс-интервью, двух-трехчасовые собеседования. Сейчас эту историю можно сделать гораздо проще.

У нас в компании используется комбинированный формат. Если это какая-то коммерческая позиция либо специалисты, ориентированные в большей мере на работу с коммуникативными навыками (менеджеры, тренеры, секретари), и если это руководящие позиции, то я всё-таки приверженец типологии DISC — понимания, как ведёт себя человек, что он делает, потому что он будет влиять на деятельность компании, на организацию работы в компании, на корпоративную культуру. Если это специалисты, имеющие «хард-скиллс» в определенной области, которые необходимо охватить, чтобы понять, что он знает (бухгалтерия, аналитика, юриспруденция), то мы даём какие-то тесты либо задачи, но они не должны быть большими. Если мы говорим про бухгалтера, то это может быть тест на внимательность на страницу и задание написать 5-10 проводок, этого будет достаточно. Какой-то общей глобальной системы оценки на входе для всех позиций у нас нет.



Участвуете ли Вы в собеседованиях по подбору топ-менеджмента? Какие здесь есть нюансы?

— Я лично занимаюсь подбором топ-менеджмента. Я сейчас хочу сказать про организации не очень крупные (до 1000 сотрудников), где очень важна личность руководителя — кто будет над этим человеком. Составляется модель компетенций кандидата с учетом этой личности, потому что это постоянная коммуникация, это точность постановки задач, потому что этот человек должен транслировать в массы позицию лидера, позицию первого лица компании, позицию акционера, собственника, в зависимости от того, кого из топов мы нанимаем. Это очень важно и очень нужно. По приоритетам здесь необходимо оценить именно взаимосвязь с личностью лидера, с личностью первого лица — раз. Второе — оценка круга общения, связей, социального статуса, позиции человека, личности топ-менеджера, которого мы сейчас нанимаем. И только третье место я готова отдать «хард-скиллс».

В нашем случае система подбора топ-менеджмента выстроена таким образом: самое сложное — сформировать портрет человека, которого мы ищем, и здесь первое лицо оказывает мне содействие, потому что он тоже понимает, что нам работать всем вместе, в единой команде, и желательно подобрать кандидата хотя бы немного со схожим мышлением, чтобы при необходимости была возможность договориться, поправить, направить.

С кандидатами в топ-менеджмент в первую очередь взаимодействую я.

У людей до прихода к первым лицам обязательно должно сформироваться понимание, куда они идут, какие у них будут задачи, готовы ли они к их выполнению. Это достаточно кропотливая работа, потому что очень хочется, чтобы она имела результат и до топ-менеджеров доходила лучше.

Мы понимаем: время — деньги, и ценим время в том числе первых лиц, оно стоит гораздо дороже, чем моё. Кандидаты, которые претендуют на позицию топ-менеджера, тоже имеют свой чёткий график, свои цели, ценности, интересы, у них, как правило, расписана жизнь, и их время тратить впустую тоже не хочется. Если я на этапе собеседования по телефону понимаю, что мы с человеком не сработаемся, то честно ему об этом говорю. Зачем тратить общее время? Я считаю, что утаить это — неуважение.



Как Вы относитесь к использованию собеседования как инструмента построения или развития HR-бренда?

— Я полностью разделяю эту позицию.

Собеседование — это очень важный аспект в построении HR-бренда.

Как основной аргумент могу привести тот факт, что, приходя на собеседование и еще не являясь нашим сотрудником, кандидат уже может увидеть атмосферу в компании. Что такое HR-бренд? Это то, как нас видят и те, кто у нас работает, и те, кто ещё у нас не работает, но имеет интерес к компании, это те люди, которые потенциально могут у нас работать. От результатов собеседования и в принципе от того, как прошло собеседование, у человека формируется просто понятие, как эта компания работает со своим персоналом и в целом с людьми даже во внешнем периметре. Это очень важно.



Как Вы подбираете в свою команду HR-специалистов?

— Мне очень важно, как вообще человек относится к людям, к кандидатам. Потому что все-таки служба управления персоналом помогает людям, наша миссия — помочь человеку раскрыться, занять правильное место, в чём-то его замотивировать, в чём-то поддержать, в чем-то наладить коммуникацию. Когда сотрудники приходят в мой отдел, мне в первую очередь важно их отношение к другим людям — готовы ли они помогать, готовые ли они слышать, готовы ли они направить куда-то.

На еженедельном совещании мы пытаемся понять, какие у нас вопросы на этой неделе в проработке, какие есть вакансии, часто касаемся плана собеседования, методики собеседования. Например, если мы проводим набор специалистов-продажников, очень часто мои сотрудники предлагают какие-то кейсы, как проверить их искусство продаж, люди постоянно стараются развиваться, узнавать что-то новое. Часто мы обсуждаем какие-то участки геймификации, в том числе в собеседовании, в адапта-

ции, потому что это что-то новое, необычное, нешаблонное, неструктурное, и может быть интересно, плюс влияет на бренд, на нас как на людей, которые нестандартно подходят к собеседованию.

Очень часто мои сотрудники приходят посоветоваться, имеет ли смысл задавать тот или иной вопрос в данном контексте и как трактовать тот или иной ответ, нужно ли что-то подкорректировать, то есть равнодушных у меня нет.



Бывают ли у Вас собеседования с действующими сотрудниками?

— В случае, когда ко мне обращаются мои сотрудники с вопросом: «А можно ли мне перевестись в другой отдел на открытую позицию?», я считаю, что это больше не собеседование, а переговоры. Мне кажется, что собеседование, в том смысле, в котором его понимает большинство людей, предполагает взаимодействие всё-таки кандидата и работодателя. В случае, когда это действующий сотрудник и работодатель, мне кажется, что это уже переговоры, потому что у нас уже есть какой-то совместный бэкграунд, у нас уже есть какие-то отношения, мы в них, и в текущий момент цель нашего разговора — просто договориться об их изменениях, либо о возможности что-то изменить. Если вы зовёте коллегу пообедать, это не значит, что вы только что провели с ней собеседование. Нет, это просто переговоры, в ходе которых вы достигли или не достигли вашей цели.

Мне кажется, что такое восприятие ещё возникает из-за момента оценки. Если мы действительно хотим провести какую-то внутреннюю оценку на соответствие тем или иным компетенциям, то очень часто понятия «собеседование» и «оценка» путаются. Например, что мы осуществляем в рамках собеседования, предлагая пройти те или иные тесты? Мы осуществляем первичную оценку кандидата. Повторная или какая-то последующая оценка уже может быть на соответствие компетенциям, на соответствие занимаемой должности, оценка вовлеченности, удовлетворенности и т. д. Это зависит от конкретной ситуации, например, часто применяемая в российской

практике оценка «360 градусов». Но когда мы переводим человека из отдела в отдел, мы оцениваем уже гораздо меньшее, чем оцениваем при собеседовании, потому что какой-то бэкграунд уже есть. Результатом первичного собеседования может являться факт — приняли на работу или нет. Когда человек является действующим сотрудником, то работа у него уже есть, а перевели его или нет — это можно назвать и результатом собеседования, но я бы всё-таки называла это результатом деловых переговоров.



Как нужно проводить собеседование именно с участием HR-директора?

— У меня такой неоклассический подход к собеседованию — я не люблю тратить на это много времени, ни своего, ни кандидата. Поэтому все этапы собеседования, которые есть у нас в компании, мы стараемся строить максимально кратко, сжато, но при этом емко. Мы прорабатываем какой-то пул вопросов и моментов, которые необходимо прояснить за время собеседования, но стараемся держать структуру и тайминг так, чтобы не уходить далеко. Собеседование с HR-директором, на мой взгляд, не должно очень сильно отличаться от собеседования с HR-менеджером или нанимающим руководителем, поскольку все мы люди, разделяющие одну и ту же корпоративную культуру и те правила и нормы, которые уже есть в организации. HR-директору просто остаются более глобальные вопросы для кандидатов, чтобы оценить масштаб личности, чтобы оценить его скрытую внутреннюю мотивацию.

В нашей компании не все сотрудники проходят собеседование с HR-директором именно отдельным конкретным визитом. Очень часто я прихожу на собеседование к своим сотрудникам, чтобы оценить, как они работают и понять, что происходит на собеседовании. Чтобы составить свое мнение о человеке, мне бывает достаточно 15-20 минут посмотреть на то, как он ведёт себя на переговорах о приёме на работу с рекрутером или с нанимающим руководителем. Собеседование с HR-директором ни в коем случае не должно вызывать стресс у кандидата, в этом случае ничего хорошего в результате не получится.



Как Вы поступаете в случае конфликта между интересами рекрутера и интересами компании? Что в Вашем случае важнее?

— Я считаю, что компромисс можно найти всегда, но при этом я всегда за интересы бизнеса, это первично. Потому что в 21 веке мы понимаем, что любой человек, который принят в штат, должен способствовать достижению целей бизнеса. Вакансий сейчас много, кандидатов тоже много, у нас нет какого-то очень жесткого дефицита, и компетенция рекрутера, компетенция HR-подразделения заключается в том, чтобы вывести в штат наиболее подходящего человека. Поэтому здесь обязательно должен быть компромисс, но при этом мы в большей мере склоняемся к интересам бизнеса. Я не знаю, кто сказал фразу: «Хороший человек — это не профессия». Я её полностью разделяю — так как мы набираем квалифицированных и компетентных сотрудников, то спрос и требования к ним соответствующие.



Как Вы боретесь с профессиональным выгоранием у своих сотрудников?

— Тут есть два подхода: подход первый — при формировании команды либо при распределении задач внутри своего отдела между сотрудниками я учитываю, на что больше ориентирован человек — на работу с документами или на работу с людьми, на коммуникацию. Люди, которые ориентированы на работу с коммуникацией, только загораются от собеседований, им интересно пообщаться. Те люди, которые больше ориентированы на работу с документами, занимаются собеседованиями в меньшей мере, потому что это своеобразный вывод их из «зоны комфорта». Этим можно разнообразить их рутинную деятельность, но ни в коем случае нельзя это делать основной задачей, иначе они сгорят.

Теперь про второй подход — как люди, которые уже проводят много собеседований, не выгорают. Здесь я придерживаюсь позиции, что бывают собеседования «наполняющие»: поговорил человеком и зарядился от него

какой-то энергией, когда очень рад исходу данной беседы, когда понимаешь, что это именно тот кандидат, которого вы искали, когда у всех горят глаза и всё прекрасно. А бывают, наоборот, собеседования, которые разрушают, вытягивают всю энергию, и после них ты опустошённый, расстроенный, без сил.

Уже с самого начала видно: это собеседование, которое сейчас тебя наполнит или наоборот. И поэтому я считаю, что в данной ситуации очень важно уметь неинтересный, непродуктивный диалог свести к минимуму как можно раньше, не тратить время и свой внутренний энергетический ресурс. Если же это собеседование действительно «наполняющее», то продуктивно пообщаться, договориться и на этой прекрасной ноте с кандидатом разойтись до следующих этапов.

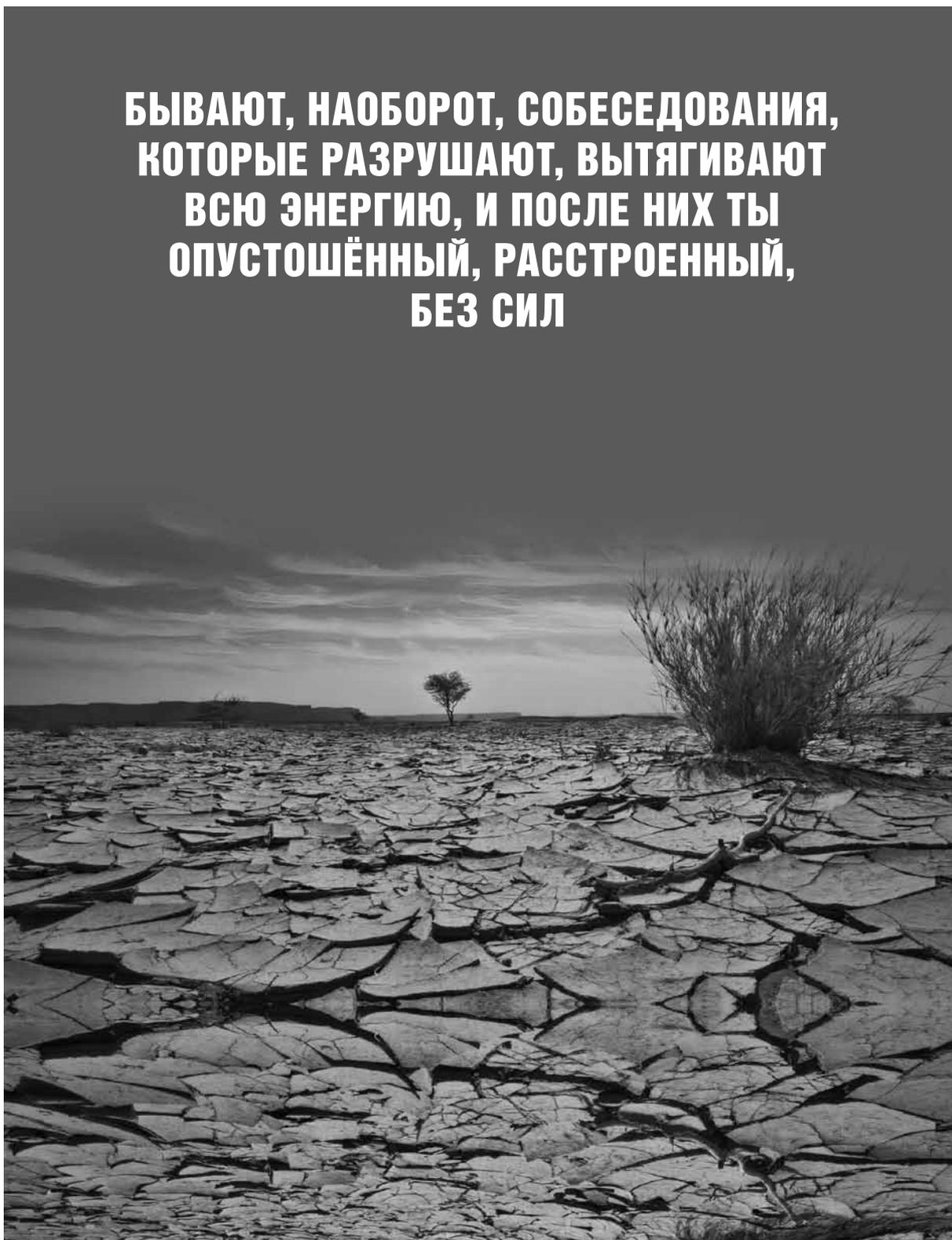
Если действительно происходит такое, что человек устал и выгорает, я как «играющий» руководитель миксую задачи среди людей, и, если им становится неинтересно, пытаюсь переключать фокус внимания на что-то другое. HR — это огромное поле деятельности, на котором всегда были, есть и будут задачи разной направленности и разных интересов.



Сколько по времени может длиться собеседование?

— Я бы здесь говорила не о времени в минутах, часах, это зависит от массы факторов. Я бы здесь сфокусировалась на тех вещах, о которых вы успели поговорить. Минимум на собеседовании для меня — это познакомиться с кандидатом, дать ему возможность себя презентовать, так или иначе коснуться вакансии, на которую мы его пригласили, и попытаться хотя бы услышать, понять какую-то его экспертизу в данном вопросе, чтобы определить, насколько он нам подходит. В то же время обязательно успеть рассказать кандидату хоть немного про нашу компанию. Уходя, кандидат должен чётко понимать, что он рассказал про себя и его услышали, с ним пообщались по работе и ему дали информацию о компании, он приехал не зря.

**БЫВАЮТ, НАОБОРОТ, СОБЕСЕДОВАНИЯ,
КОТОРЫЕ РАЗРУШАЮТ, ВЫТЯГИВАЮТ
ВСЮ ЭНЕРГИЮ, И ПОСЛЕ НИХ ТЫ
ОПУСТОШЁННЫЙ, РАССТРОЕННЫЙ,
БЕЗ СИЛ**



Что касается максимума, здесь все зависит от масштабов компании, от позиции, но как показала практика, если собеседование идёт больше, чем полтора часа, устаёт не только рекрутер, но и сам кандидат, и информация уже не воспринимается. Для меня идеал, к которому мы стремимся в компании — от 45 минут до часа. Могут быть какие-то дополнительные тестирования, задания, но в последнее время мы стали направлять их кандидатам на электронную почту.

Кстати, интересный факт — зум-собеседования, по практике, делятся процентов на 30 по времени меньше, чем очные встречи.



Как отказать кандидату, чтобы он ушел с собеседования наполненным?

— Что людям всегда приятно слышать? Похвалу, оценку достижений, опыта, заслуг и того, чего они добились за свою профессиональную деятельность, если мы сейчас говорим в контексте работы.

Часто бывает, что ты видишь кандидата, но понимаешь, что по тем или иным признакам он не подходит.

Методика, которую я несу в свой отдел и которой пользуюсь сама, — это подчеркнуть достоинства человека и открыто сказать, что мы не сможем предложить реализацию его потенциала в том объеме, в котором он хочет, потому что у нас скромные возможности. Например, мы ограничены бюджетом или на текущем этапе развития компаний мы больше склонны сохранять те процессы, которые выстроены, а не внедрять автоматизацию, цифровизацию, в которых у кандидата богатый опыт, и он просто пойдёт вниз.

Сказать, что мы не хотели бы стать для человека якорем, мы бы хотели

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

www.TOP-PERSONAL.RU

(июль–сентябрь)

В номере:

№3
2022

О подходе к классификации систем документации и документов

Электронный фонд пользования: проблемы терминологии, создания, учета, хранения и использования

Документационное обеспечение избирательной кампании в Российской Федерации

В сельской школе документы должны быть в полном порядке (организация делопроизводства в сельской школе)

Организация работы с документами в коммерческой компании

Архивный аутсорсинг в современной России: вопросы подготовки профессиональных кадров

Дистанционный трудовой договор: миф или реальность

Правовое регулирование управления документами в Республике Корея

При поддержке:



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 8 август 2022

Подписные индексы по каталогу Урал-пресс — 79154, 79357

Татьяна Чобикова

Выморочное жильё — анализ споров претендентов на жильё умерших людей

Наталья Тихонова

Изъятие неподтверждённых денежных средств

Дмитрий Тайдин

Некоторые особенности изъятия у граждан жилых помещений, находящихся в их собственности

Юлия Голобенко

Срыв сроков строительства промышленных объектов

Мария Лисицына

Детские сады, школы и т. д. — анализ споров по использованию их в иных целях

Дмитрий Мартасов

Суды над чиновниками, нарушившими сроки разрешений на строительство, ввод жилья и т. д.

Ульяна Зеленая

Как чиновники могут нарушать законы о земле

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Адирские номера: по каталогу "Ресурсы" - 71652, 71655, 71656

№ 25
(669)
2022



Сергей
Саликов



Константин
Бряузов



Антон
Дурнецов



Дмитрий
Жирнов



Ольга
Сайгашова



Ольга
Калиничева



Михаил
Богданов



Владислав
Быханов



Екатерина
Мешкова



Данил
Ильин



Денис
Сериков



Михаил
Прохоров



Лариса
Богданова



Марина
Тарнопольская



Анна
Шумайлова



Ирина
Никulina



Ильгиз
Валинуров



Олег
Аммосов



Наталья
Воронова



Людмила
Соколова



Валерия
Дворцевая



Натэла
Кобулашвили



Надия
Канькова



Вячеслав
Москалёв



Светлана
Михайлова



Светлана
Иванова



Екатерина
Крупина



Елена
Киселева



Андрей
Меньшиков



Юлия
Аверина



Екатерина
Елендо



Екатерина
Карпенко



Юлия
Суханова



Юлия
Котегова

Главная тема: **КАДРОВЫЕ АГЕНСТВА**