

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

WWW.TOP-PERSONAL.RU



ТРУДОВОЕ ПРАВО

№ 1 (270)

ЯНВАРЬ 2023

Подписные индексы: «Почта России» – 99724, Урал-Пресс: 47489

Татьяна Кочанова

Уважительная причина пропуска срока обращения с исковым заявлением по ИТС

Юлия Санина

Очень молодые работники: эксперт рассказал об особенностях трудоустройства подростков

*Дарья Васильева, Оксана Васильева, Елена Мовшевич,
Алексей Сотников, Сергей Тебель*

Имеет ли право сотрудник написать заявление на перевод его зарплаты не ему, а на карту родственника?

Юлия Гальянова, Юлия Соловьёва, Вадим Сторчак

Это звоночек: 7 причин проигнорировать предложение о работе

Алла Митрахович

Как публиковаться и потом не извиняться

Татьяна Новикова

Понятия прописки нет, а проблемы остались

Почему давно у нас есть ОСАГО,
но миллионы увольняемых работников,
не получая гонораров, вынуждены идти в суд
и еще и доказывать что их «кинули»?

Нечто похожее на принцип ОСАГО
(против которого было полстраны),
могло бы вывести на свет серую занятость
и облегчить жизнь бедолагам.

Пишите свои комментарии в Трудовое
право.

Обсудим как дискуссию

7447273@bk.ru

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 январь 2023 года5

Трудовые споры



Татьяна Кочанова

Уважительная причина пропуска срока обращения с иском по ИТС 15

Трудоустройство подростков

Юлия Санина

Очень молодые работники: эксперт рассказал об особенностях трудоустройства подростков25

Комментируют Василий Орленко,
Марина Дячук, Ирина Питунова

Комментарии экспертов

Оксана Васильева, Алёна Талаш

В Ростовской области из 6 500 заключенных, освободившихся в 2020 году, лишь семеро (или 0,11%) нашли официальную работу37

Дарья Васильева, Оксана Васильева, Елена Мовшевич,
Алексей Сотников, Сергей Гебель

Имеет ли право сотрудник написать заявление на перевод его зарплаты не ему, а на карту родственника?47

Комментарии экспертов

Юлия Гальянова, Юлия Соловьёва, Вадим Сторчак
Это звоночек: 7 причин проигнорировать предложение о работе63

Авторское право



Алла Митрахович
Как публиковаться и потом не извиняться75

Жилищное право



Татьяна Новикова
Понятия прописки нет, а проблемы остались83

Гендерные вопросы



Татьяна Кочанова
«Неженское дело». Как меняется законодательство, регулирующее запрет занимать определённые должности женщинам91

Рекрутмент



Мария Михайлова
«Сбитые летчики» есть и они в поисках нового «самолёта» могут морочить вам голову99

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 Советник»,

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», 2023.

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 10.01.2023.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

Электронная версия 6 000.

Заказ № 135-01.

Отпечатано в полном соответствии

с качеством предоставленного

электронного оригинал-макета

в ООО «Белый ветер»

Москва, ул. Щипок, д. 28

ISBN 5-98172-005-5



9 785981 720055 >



Татьяна Кочанова

Изменения в трудовом законодательстве январь 2023 года

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

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ЯНВАРЬ 2023 ГОДА

Большая часть изменений были сформулированы в ушедшем 2022 году, с установлением периода вступления в законную силу в году 2023.

Увеличение МРОТ и корректировка правил его расчета

С 01.01.2023 г. МРОТ повысят до 16 242 руб. Также до окончания 2024 года заморозят действующие правила расчета МРОТ, которые предполагают его привязку к медианной зарплате по России.

На ближайшие два года сумма будет определяться на основании темпов роста МРОТ, который больше на 3 п.п. темп роста размера прожиточного минимума трудоспособных граждан России, установленный на 2023 и 2024 года, по отношению к размеру, установленному на предыдущий год.

Упрощенная СОУТ для микропредприятий

Будет применяться особый порядок спецоценки для микропредприятий, в т.ч. ИП-работодателей.

Особый порядок осуществления СОУТ касается микропредприятий, ведущих по основному ОКВЭД конкретные виды деятельности — разработка ПО и консультации в этой сфере, деятельность в сфере IT, деятельность в сфере права и бухучета, финансы, страхование и т.д.

Допустимые доли работников-иностранцев

На основании Постановления Правительства от 03.10.2022 г. на 2023 год установили допустимые доли иностранных сотрудников, которые задействованы в конкретных видах экономической деятельности в России.

Главное изменение, требующее пристального внимания, — уменьшение допустимой доли работников-иностранцев для некоторых хозяйствующих субъектов.

Обновление правил по трудовым книжкам

На основании Приказа Минфина от 11.04.2022 г. № 55н с будущего года вводятся 7 правил в порядке производства бланков трудовых книжек и обеспечения ими компаний.

К примеру, по правилам предусмотрено, что предоставлять бланки трудовых могут юрлица и ИП. Также уточнили, что бланки трудовых книжек — это защищенная полиграфическая продукция со степенью защиты «В».

На тех, кто устраивается на работу впервые, уже не нужно заводить бумажные трудовые книжки, поэтому их нововведения не касаются. Все сведения о трудовой деятельности таких сотрудников работодатели передают в Пенсионный фонд только в электронном виде.

Бумажные трудовые остались только у работников, которые решили их сохранить и указали это в заявлении. И у тех, кто ещё не определился с выбором и не писал никакого заявления. Их трудовые книжки продолжают действовать в прежнем виде, даже если бланки, на которых они оформлены, уже устарели.

Если трудовая такого сотрудника будет утеряна или испорчена, нужно оформить новую. Вкладыш заводят, когда в старой трудовой заканчивается место для записей. С 2023 года заводят книжки и вкладыши нужно по новым формам.

Господдержка в связи с трудоустройством безработных граждан

С 2023 году продлится выдача субсидий при найме некоторых категорий граждан. По Постановлению Правительства от 24.11.2022 г. № 2134, с нового года программа коснется также молодежи до 30-ти лет, а не только безработных граждан этого возраста.

С 01.01.2023 вступят в силу отдельные положения Федерального закона от 14.07.2022 № 236-ФЗ «О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации», которым объединены два фонда — ПФР и ФСС России, — и нам придется иметь дело с Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации, или сокращенно Социальным фондом России (СФР).

С 1 января 2023 года останется всего две формы отчетности: расчет по страховым взносам (РСВ) и единый отчет по сотрудникам.

С 2023 года устанавливается единый тариф страховых взносов. По новым правилам работодателю нужно будет платить одной платежкой: 30% в пределах установленной единой предельной величины базы для исчисления страховых взносов; 15,1% — выше нее. Отдельно нужно будет уплачивать взносы на травматизм и по специальным тарифам на обязательное пенсионное страхование³. Также будет установлена единая предельная величина базы, на основании которой определяется размер ставки по страховым взносам.

Важное изменение затронет компании, которые сотрудничают с исполнителями-физлицами по договорам гражданско-правового характера (ГПХ): не позднее следующего рабочего дня после даты заключения договора организация-заказчик должна будет направлять об этом в Фонд часть единого отчета; аналогичный отчет нужно будет представлять и после окончания договора — когда услуги уже оказаны или работы выполнены; также в отношении исполнителей по таким договорам придется ежеквартально подавать часть единого отчета с отражением в ней Ф.И.О. исполнителей, СНИЛС, суммы перечисленной оплаты, суммы начисленных на нее страховых взносов и дополнительных взносов на накопительную часть пенсии.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ЗА ЯНВАРЬ 2023 ГОДА

Суд отменил увольнение по итогам испытания: не указали, с какими обязанностями не справился работник

Сотрудника уволили за то, что он не прошел испытание, на основании служебных записок. В них отразили, что работник в том числе пререкался с руководством, использовал личный планшет и не выполнял поручения. Увольнение он оспорил.

Апелляция и кассация отметили: организация нарушила процедуру признания работника не выдержавшим испытание. В уведомлениях и приказе об увольнении не указали:

- причины расторжения трудового договора;
- неисполненные обязанности;
- фактические обстоятельства, которые привели к выводу о неудовлетворительных результатах.

Изложенные в служебных записках нарушения не соотнесли с должностной инструкцией и не оценили, насколько они повлияли на выполнение обязанностей.

Объяснения прогула не запросили, но зафиксировали отказ от них — суды с увольнением не согласились.

Апелляция и кассация сочли незаконным увольнение сотрудника за прогул, в том числе потому, что с него не истребовали объяснений. Работник в присутствии руководителя отказался называть причины неявки, о чем составили докладную записку. Однако это не подтверждает, что организация истребовала с него объяснения перед наказанием.

Чтобы избежать споров, лучше письменно просить сотрудника оправдать отсутствие, даже после устного отказа.

Об этом свидетельствует и решение по иску А. к Государственному бюджетному учреждению здравоохранения Городская клиническая больница о восстановлении на работе, признании записи в трудовой книжке недействительной, взыскании задолженности по зарплате и среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда

В конце марта 2022 г. из ГКБ истцу по телефону было сообщено об увольнении с ДД.ММ.ГГГГ за прогул (п.п. «а» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ).

ДД.ММ.ГГГГ на расчетный счет истца от работодателя поступила окончательная выплата в связи с увольнением.

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



Татьяна Кочанова

Уважительная причина пропуска срока обращения с исковым заявлением по ИТС

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

Как известно, за разрешением индивидуального трудового спора работник имеет право обратиться в суд в течение 3-х месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение 1-го месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. За разрешением спора о невыплате/неполной выплате заработной платы и других выплат работник имеет право обратиться в суд в течение 1-го года со дня установленного срока выплаты указанных сумм.

Пропуск срока на обращение в суд — самостоятельное основание для отказа в иске (ч. 6 ст. 152 ГПК). Если истец пропустил указанный срок по уважительной причине, суд его восстановит (ч. 4 ст. 392 ТК). В итоге работнику все чаще удается доказать, что объективные обстоятельства помешали ему подать иск вовремя.

В правоприменительной практике сформировался перечень обстоятельств, которые суды рассматривают в качестве уважительных причин для восстановления пропущенного срока:

- болезнь,
- командировка,
- невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы,
- необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи,
- обращение работника с нарушением правил подсудности в другой суд, если первоначальное заявление по названному спору было подано этим работником в установленный ст. 392 ТК РФ срок.

При этом данный перечень не является закрытым. Ряд решений Верховного суда РФ является показательным и свидетельствует о том, что приоритет защиты прав работников всё-таки существует.

Работница решила оспорить увольнение в трудовой инспекции. Но там ей сообщили, что обращаться надо в суд. Но пока она ждала ответ, прошли сроки исковой давности. Она попросила их восстановить, потому что обращалась в трудовую инспекцию и одна воспитывает троих детей. Но две инстанции отказали, а эти обстоятельства сочли неуважительными. В чем они не правы, объяснил Верховный суд.

К. требовала восстановить ее на работе в школе-интернате в должности старшей вожатой, выплатить 42 544 руб. за два с половиной месяца вынужденного прогула, а также 1 млн руб. компенсации морального вреда. К. написала заявление по собственному желанию с 8 ноября 2017 года, но утверждала, что сделала это под давлением администрации. Исковое заявление она подала 11 января 2017 года. Поэтому школа заявила о пропуске срока исковой давности. Работнику дается всего месяц, чтобы оспорить в суде свое увольнение (ст. 392 Трудового кодекса), а К. опоздала, указал ответчик. Истица уверяла, что у нее на то были уважительные причины, и просила восстановить ей срок. По словам К., она написала в Государственную трудовую инспекцию 28 ноября — меньше, чем через месяц после увольнения. Ответа она дождалась только 29 декабря 2017 года, когда уже истек месячный срок на подачу заявления в суд. В отказном письме трудовая инспекция написала, что принуждение к увольнению не доказано, а защитить свои права сотрудница может в суде. Кроме обращения в ГИТ К. называла другие причины опоздания: стресс от потери работы и необходимость в одиночку воспитывать троих несовершеннолетних детей.

Но две инстанции отвергли эти аргументы и отказались восстанавливать пропущенный срок. Иного мнения оказался Верховный суд.

Он напомнил, что в постановлении Пленума указаны далеко не все уважительные причины пропуска срока, а суды должны оценивать их в совокупности. Коллегия не согласилась, что обращение в трудовую инспек-

цию не влияет на срок исковой давности. Это один из способов защитить права, а К. «правомерно ожидала», что ГИТ поможет ей восстановиться на работе во внесудебном порядке, отмечается в определении № 39-КП8-7. Верховный суд обратил внимание, что К. получила ответ трудинспекции 29 декабря 2017 года, а исковое подала сразу после праздников, 11 января 2018-го. Эти обстоятельства вместе с доводами о воспитании троих детей говорят о том, что истица имела уважительные причины пропустить срок, указала кассация.

**НО ДВЕ ИНСТАНЦИИ ОТВЕРГЛИ
ЭТИ АРГУМЕНТЫ И ОТКАЗАЛИСЬ
ВОССТАНАВЛИВАТЬ ПРОПУЩЕННЫЙ СРОК.
ИНОГО МНЕНИЯ ОКАЗАЛСЯ ВЕРХОВНЫЙ СУД**

Распространены ситуации, когда работодатель уверяет сотрудника, что скоро назначит его на прежнюю должность, оформит трудовой договор письменно или исполнит иные законные обязанности.

Цель компании — потянуть время, чтобы сотрудник, ожидая, когда работодатель исполнит обещание, пропустил срок на подачу. Использовать такую схему стало опасно.

ВС признал, что, если работник поверил начальнику, не хотел конфликтовать и ждал выполнения обещанного, то срок на подачу иска надо восстановить. Так, Работодатель попросил сотрудника уволиться и обещал, что его скоро назначат на прежнюю позицию. Работник уволился 04.06.2018. В тот же день его назначили на другую должность. Затем с работником неоднократно заключали срочные договоры.

В итоге сотрудник оказался на более низкой позиции. Работник 20.05.2019 подал иск о признании приказа от 04.06.2018 незаконным.

Первая инстанция и апелляция отказали в иске в связи с пропуском срока на обращение в суд. ВС указал, что работник ждал, когда работодатель исполнит обещание и вернет его на прежнюю позицию. Кроме того, сотрудник боялся потерять работу и поэтому не торопился подавать иск. В итоге ВС восстановил истцу срок на обращение в суд и направил дело для рассмотрения по существу (определение от 29.06.2020 по делу № 16-КГ20-6).

**ЦЕЛЬ КОМПАНИИ — ПОТЯНУТЬ ВРЕМЯ,
ЧТОБЫ СОТРУДНИК, ОЖИДАЯ, КОГДА
РАБОТОДАТЕЛЬ ИСПОЛНИТ ОБЕЩАНИЕ,
ПРОПУСТИЛ СРОК НА ПОДАЧУ.
ИСПОЛЬЗОВАТЬ ТАКУЮ СХЕМУ СТАЛО
ОПАСНО**

Аналогичные решения принимались и по другим схожим делам. Суд становится на сторону работника, указывающего, что не хотел обострять отношения с работодателем.

Верховный Суд вынес подробное и показательное определение по делу № 46-КГ22-43-К6 о восстановлении на работе сотрудницы банка, уволенной в связи с сокращением ее должности в отсутствие уведомления о предстоящей реорганизации кредитной организации, в котором тщательно проанализировал вопрос о сроке обращения в суд с иском.

В суд обратилась Н., которая устроилась на работу на должность кли-

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



Юлия Санина

директор по персоналу и организационному
развитию сервиса Работа.ру

Очень молодые работники: эксперт рассказал об особенностях трудоустройства подростков

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

Недавно депутаты вышли с инициативой упростить порядок трудоустройства подростков — такой закон могут принять уже в феврале. Если это произойдёт, работодателю при трудоустройстве 14-летних соискателей больше не потребуется согласие органов опеки и попечительства, а также можно будет не заключать с таким работником трудовой договор. Юлия Санина, директор по персоналу и организационному развитию сервиса Работа.ру, разъяснила, каков порядок для трудоустройства несовершеннолетних в России сегодня.

ОФОРМЛЕНИЕ ДОГОВОРА

Рабочие отношения между подростком и работодателем регулируются трудовым договором. Однако, исходя из возраста соискателя, могут быть особенности оформления такого документа. Трудовой договор с подростком до 16 лет заключается только с письменного согласия одного из родителей или органа опеки и попечительства. Исключением являются молодые люди 15-летнего возраста, которые уже окончили 9 классов. После 16 лет трудовой договор может заключаться без разрешения родителей.

Также в настоящее время достаточно популярна работа по гражданско-правовому договору (ГПД). Здесь важно учитывать, что заключить ГПД с детьми до 14 лет нельзя, а с подростками с 14 до 17 лет оформление такого документа возможно только с письменного согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства. Исключением являются несовершеннолетние, которые были признаны дееспособными в связи со вступлением в брак или по решению суда.

КОГО И НА КАКОЕ ВРЕМЯ МОЖНО ТРУДОУСТРАИВАТЬ

Подростков от 12 до 14 лет разрешается брать на работу только в летний период. Такой сотрудник не может трудиться на должностях, связанных с тяжёлым физическим или психологическим трудом, опасными условиями, работой в ночное время, а также на выходных и праздниках. Несовершеннолетнему запрещается работать в игорном бизнесе или иметь отношение к компаниям, специализирующимся на спиртных напитках. Отправить в командировку такого сотрудника нельзя.

Существует еще ряд особенностей работы несовершеннолетних. Перед началом работы подросток должен пройти обязательный медицинский осмотр, чтобы выяснить не повлияет ли занятость на процесс роста и развития. Работодателю запрещается устанавливать испытательный срок для несовершеннолетних сотрудников, а также заключать договор о полной материальной ответственности. Компания обязана предоставлять несовершеннолетнему сотруднику оплачиваемый отпуск в течение 31 дня, а также дополнительный отпуск во время учебной сессии.

Согласно статье 269 Трудового кодекса РФ, расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке работодатель может только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних.

ДЛИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ДНЯ

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



Василий Орленко

сооснователь «Б&О Барристерс», – один из ведущих юристов России и СНГ в области медицинского и фармацевтического права, законопроектирования, government relations и правовой аналитики

В заметке, в основном, всё правильно написано. За исключением двух ошибок.

Ограничение работ детей до 14 лет связано не с летним периодом, как в заметке, а с характером деятельности. До 14 лет детям разрешается работать только в сфере творческой деятельности (цирк, кино, театр, концертная деятельность) и в спорте. Просто так привлекать к работе детей до 14 лет нельзя — даже в летнее время. Тут эксперт ошиблась.

И еще она не упомянула, что если даже если подросток в возрасте до 14 лет устраивается на работу в творческой сфере или в спорте — то и в таком случае договор заключается с его родителями. Подростки до 14 лет не обладают дееспособностью, все сделки (том числе трудовые договора) за них заключают родители или опекуны.

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

**ЛЕКСФОРТ****Марина Дячук**

ведущий юрист компании «Лексфорт»
<https://lexfort.ru/>

В целом, я положительно оцениваю изменения в трудовое законодательство относительно порядка приема на работу и увольнения несовершеннолетних. Многие нормы, которые планируется изменить законопроектом, а данный момент являются излишне бюрократичными, сложно выполнимыми.

В настоящий момент для того, чтобы заключить договор с лицом от 14 до 16 лет необходимо соблюсти следующие условия:

- наличие согласия одного из родителей (попечителя) на трудоустройство подростка;
- наличие согласия органа опеки и попечительства на трудоустройство;
- работа будет производиться в свободное от учебы время;
- работа не приносит ущерба в освоении образовательной программы;
- работа не причиняет вреда здоровью.

Поскольку ответственность за соблюдение данных требований возлагается и на работодателя тоже, то для кадровика порядок заключения трудового договора с несовершеннолетним представляет собой сложное испытание, где нужно учесть много нюансов, получить большое количество разрешений, а на выходе мы получаем работника с неполным рабочим днём. Поэтому, если хотя бы в части процесс трудоустройства станет проще, то жить станет легче всем участникам отношений.

Также следует отметить, что согласие органов опеки и попечительства на заключение трудового договора с лицом, не достигшим 16 лет, и так носило формальный характер. Основное решение о допустимости работы в любом случае принимали и принимают родители ребёнка.

Конечно, никто не спорит, что несовершеннолетние, как отдельная категория работников, нуждаются в повышенной защите трудовых прав. Но для этого в законе предусмотрены нормы о сокращённой продолжительности рабочего времени (ч. 4 ст. 92 ТК РФ), о запрете применения труда несовершеннолетних на определённых видах работ (ст. 265 ТК РФ), о времени отдыха (ст. 267 ТК РФ) и др. Именно данные нормы являются ключевыми в вопросах регулирования труда подростков.

Норма о необходимости получения разрешения государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних в случае увольнения по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ) также создает дополнительные сложности для работодателя. Ведь увольнение сотрудника по инициативе могло произойти, например, за прогул. В случае с несовершеннолетним работником работодателю необходимо получать соответствующие согласия контролирующих органов для увольнения такого сотрудника. А до получения необходимых разрешений на увольнение платить несовершеннолетнему работнику зарплату. При чем эта норма распространяется на всех несовершеннолетних, а не только на тех, кому нет 16-ти лет.

Единственный, на мой взгляд, спорный пункт нового законопроекта — это отмена обязанности работодателя обеспечить прохождение несовершеннолетним работником медосмотра за свой счёт.

Работодатель обязан направить и оплатить прохождение несовершенно-

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

**ТЧК**ТИМОФЕЕВ
ЧЕРЕПНОВ
КАЛАШНИКОВ**Ирина Питунова**

руководитель трудовой практики.
Юридическая фирма Тимофеев/Черепнов/
Калашников
www.tk-legal.ru

09.11.2022г. группой депутатов был внесен проект Федерального закона N 231551-8 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части вопросов регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет», предварительное рассмотрение которого состоялось 12.12.2022г. Предполагается, что поправки вступят в силу 1 марта 2023 года (ст. 2 проекта).

В частности, предлагается разрешить заключать с детьми 14 лет и старше трудовой договор на легкий труд без обязательных сейчас:

— согласия опеки, то есть только при наличии согласия одного из родителей. Исключение — дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей;

— предварительного медосмотра за счет работодателя, но только если подросток представит результаты профилактического медосмотра давностью не более года, а при приеме на временную работу в каникулы — результаты диспансерного наблюдения и выданный на их основании документ о состоянии здоровья и возможности заниматься легким трудом.

Заодно предлагается установить, что проверки соблюдения работодателями трудового законодательства в отношении работников до 18 лет возможны только на основании заявлений, жалоб и иных сообщений о нарушениях, поданных самим подростком или его родителями (законными представителями).

Однако в сегодняшних реалиях, когда многие компании находятся в длительном простое, когда массово оптимизируются расходы на персонал, в том числе путем увольнения через сокращения численности или штата работников или по соглашению сторон и, как следствие, высвобождение большого количества трудоспособного населения, данный законопроект, на мой взгляд, является, мягкого говоря, несвоевременным.

Несомненно, нужно вносить изменения в действующие нормы трудового законодательства в части трудоустройства несовершеннолетних работников, так как процедура из трудоустройства, требующая согласия не только законных представителей несовершеннолетнего, но и дополнительно органов опеки и попечительства в определенных условиях, безусловно, создает излишние барьеры для заключения трудового договора, которые не готовы преодолеть большинство работодателей, тем более, учитывая длительный срок согласования всех разрешительных документов как при приеме на работу, так и при увольнении, когда работник требуется «здесь и сейчас», но делать это в условиях массовой безработицы, когда основное место работы готов занять взрослый трудоспособный гражданин на постоянной основе, не соответствует основным мерам, направленным для борьбы с безработицей.

Напомню, что Приказом Минтруда России от 16.12.2022 № 786 были внесены изменения в Приказ Минтруда России от 26.01.2022 № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения», которые вступили в законную силу с 01.01.2023г.

Согласно данным изменениям установлены новые формы представления работодателями сведений и информации органам службы занятости, включая информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ЯНВАРЬ 2023

ДЕТИ ОТ НОВЫХ БРАКОВ РОДИТЕЛЯ И ИХ ПРАВА НА НЕДВИЖИМОСТЬ

ДАРЬЯ ЦАРЬКОВА

...**Несовершеннолетние или нетрудоспособные дети наследодателя, его нетрудоспособные супруг и родители, а также нетрудоспособные иждивенцы наследодателя, подлежащие призванию к наследованию на основании, наследуют независимо от содержания завещания не менее половины доли, которая причиталась бы каждому из них при наследовании по закону...**

...**Суд посчитал притязания дочери от первого брака на долю в совместно нажитой квартире умершей матери в период брака обоснованными, но отметил, что несмотря на завещание в порядке положений ст. 1149 ГК РФ нетрудоспособный супруг имеет право на наследуемую долю. Распределение должен произвести нотариус...**

В Ростовской области из 6 500 заключенных, освободившихся в 2020 году, лишь семеро (или 0,11%) нашли официальную работу

Источник: [HTTPS://WWW.FORBES.RU/BRANDVOICE/481012-OT-
PRESTUPLENIA-DO-NAKAZANIA-BOR-BE-S-PRESTUPNOST-U-POMOZET-
ISKUSSTVENNYJ-INTELLEKT](https://www.forbes.ru/brandvoice/481012-ot-prestuplenia-do-nakazania-bor-be-s-prestupnost-u-pomozet-iskusstvennyj-intellekt)

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

Автор проекта «20 идей по развитию России» Дмитрий Давыдов не раз обращал внимание на то, что технологии искусственного интеллекта могут быть использованы для внедрения технологий предотвращения преступлений.

По аналогии с западными примерами нужно разработать конкретные алгоритмы для выявления травматичного или опасного поведения и оперативного извещения полиции, служб безопасности или других органов контроля общественного порядка.

Специальные видеопрограммные комплексы можно использовать как в общественных пространствах (парки, улицы, дворы), образовательных или государственных учреждениях, так и на коммерческих площадках с большим скоплением людей (банки, гипермаркеты, торговые и бизнес-центры).

Еще одна важная часть работы видеонаблюдения для профилактики преступлений — социальный мониторинг действий потенциально опасных граждан. В частности, к 2017 году в Китае компания Cloud Walk разработала для полиции ПО с распознаванием лиц на основе анализа человеческих перемещений и алгоритмов поведения. Таким образом, система работает превентивно, в этом и заключается ее уникальность.

Дмитрий Давыдов предлагает разрабатывать и внедрять комплекс по предотвращению преступлений одновременно с видеокамерами оперативного реагирования. Чтобы избежать ошибок в таком тонком вопросе «человеческого фактора», по идее Давыдова, надо ввести обязательный тестовый период в криминогенных районах.

НОРВЕЖСКОЕ НОУ-ХАУ: РЕАБИЛИТАЦИЯ, А НЕ НАКАЗАНИЕ

Вместо беспросветной изоляции осужденным в Норвегии были предложены ежедневные занятия по освоению новых профессий. Также норвежская социальная реабилитация подразумевает и регулярное общение с семьей. Была проведена работа и с тюремными надзирателями по переходу от функционала надсмотрщиков к наставникам. В итоге уже через два

года уровень рецидивизма снизился на 20%, а 30% заключенных после выхода на свободу находят работу в первый же год. Социальная реабилитация используется в тюремной системе в Исландии и Дании, где уровень повторных преступлений тоже показательно низок — всего 27%.

Для сравнения: в Ростовской области из 6 500 заключенных, освободившихся в 2020 году, лишь семеро (или 0,11%) нашли официальную работу.

Построить подобную систему в России будет непросто. Дмитрий Давыдов считает, что можно и важно начать с социальной реабилитации как замены страдания на исправление.

«Основу реабилитации должны составлять изменения самих тюрем, чтобы они были максимально похожими не на камеру, а на привычное место проживания, и фокусирование внимания заключенных на получение новой профессии, рабочих навыков, а также высшего и средне-специального образования. Мотивация к исправлению, как и успехи в обучении, впоследствии может влиять и на величину срока и быть еще одним важным фактором исправления», — считает Дмитрий Давыдов.

Для слома существующей в тюрьмах криминальной иерархической системы автор проекта предлагает содержать в каждой камере не больше двух человек, а при размещении учитывать разницу у соседей в степени тяжести их правонарушений, чтобы новички не попадали под влияние. А с учетом нехватки общения, разрешить встречи с семьей и детьми раз в неделю.

Эффект от реализации этих шагов повлияет не только на общественную безопасность за счет снижения рецидивизма, но и на экономику в целом, убежден Дмитрий Давыдов. Аргументы понятны: чем меньше заключенных, тем меньше бюджет на их содержание, а успешная социальная реабилитация взрослых работоспособных людей поможет рынку труда, так как они будут выходить с новыми навыками и компетенциями. Таким образом, общая ежегодная экономия бюджета за счет реализации инициатив Дмитрия Давыдова может составить не менее 218 млрд рублей.



Оксана Васильева

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

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ НА БРАТИСЛАВСКОЙ, 6

Дом на Братиславской, 6 очень необычный, так как включает и хостелы, и гостиницы, и торговые представительства, и юридические компании, и много людей проживают на постоянной основе — это дом с апартаментами. Дом ранее охранялся частным охранным предприятием, а теперь искусственным интеллектом, который способствует совершенствованию охранной функции.

На сегодняшний день искусственный интеллект регламентируется:

- Программой «Цифровая экономика Российской Федерации»;
- Национальной программой «Цифровая экономика Российской Федерации»;
- Дорожной картой развития «сквозной» цифровой технологии «Нейротехнологии и искусственный интеллект»;
- а также Стратегией развития информационного общества в РФ на 2017-2030 гг., то есть искусственный интеллект находится в числе основных направлений развития российских информационных и коммуникаци-

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

**Алёна Талаш**

управляющий партнёр компании «RosCo»

Еще в 2016 году зародился проект «20 идей по развитию России». Автор данного проекта Дмитрий Давыдов представил Президенту РФ идеи по пополнению бюджета и росту уровня жизни граждан. Одна из идей посвящена вопросам использования технологий искусственного интеллекта в борьбе с преступностью. О том, как искусственный интеллект способен помочь в снижении преступности, в данной статье.

Еще в 17 века профессор Лейбниц считал, что «будущее будет неизбежно связано со считающими машинами, которые будут настолько совершенны, объективны и эффективны, что смогут беспристрастно взвешивать «за» и «против» и таким способом способствовать, например, судопроизводству».

Действительно, беспристрастность в создании искусственного интеллекта интересует многих авторов цифровых технологий.

Стремительное развитие цифровизации во всех сферах жизни должно, в т.ч. и снижать уровень преступности. В России для снижения преступностью устанавливают камеры видеонаблюдения.

Однако, по мнению Дмитрия Давыдова, наличие установленных видеокамер не влияет на возможность совершить преступление в моменте.

КТО ИЗ СТРАН ЛИДИРУЕТ ПО КОЛИЧЕСТВУ УСТАНОВЛЕННЫХ ВИДЕОКАМЕР?

Пальму первенства по количеству видеокамер занимает Китай, на втором месте — США. Замыкает тройку лидеров Россия.

По прогнозу ИАА Телеком Дейли в 2022 году количество подключенных видеокамер в России достигнет 21,05 млн штук. А количество «умных» камер по данным исследования ABI Research к 2025 году достигнет порядка 350 млн штук.

Существенная доля установленных камер — более 60% принадлежит коммерческим компаниям, третья часть приходится на бюджетников, остальная — на частные лица. Камеры, финансируемые из бюджета, устанавливают в образовательных учреждениях, на дорогах.

В России увеличение числа камер, скорее всего, преследует фискальную нагрузку. Их рост связан с развитием системы видеофиксации ПДД.

ВИДЕОКАМЕРА И ПРЕСТУПНОСТЬ — ДВЕ ВЕЩИ НЕСОВМЕСТНЫ?

Связи уровня преступности с количеством установленных видеокамер посвящены десятки различного рода исследований.

Исследования проводились в разных странах. Например, в США действовала программа «Зеленый свет», благодаря которой за 5 лет снизилось число угона автомобилей на 57%, случаев стрельбы — на 27%, грабежей — на 17%, краж — на 10%.

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ЯНВАРЬ 2023

ЧАСТНЫЕ ЗООПАРКИ — АНАЛИЗ СПОРОВ

Татьяна Новикова

...ЧТОБЫ ИЗБЕЖАТЬ НЕПРИЯТНОСТЕЙ, СТОРОНЫ ДОГОВОРА АРЕНДЫ ДОЛЖНЫ ФОРМУЛИРОВАТЬ ЕГО УСЛОВИЯ НЕ ТОЛЬКО С УЧЁТОМ ВИДА РАЗРЕШЁННОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ, НО И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ УЧАСТКА, ПОМЕЩЕНИЯ ПОД КОНТАКТНЫЙ ЗООПАРК, СОБЛЮДЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И СООТВЕТСТВУЮЩИХ САНИТАРНЫХ ПРАВИЛ И НОРМ ГИГИЕНЫ...

...ИЗЪЯТЫХ СОВ, ПЕРЕДАННЫХ НА ОТВЕТСТВЕННОЕ ХРАНЕНИЕ, ВЕРНУЛИ, ПОСКОЛЬКУ В СУД БЫЛИ ПРЕДСТАВЛЕНЫ КОПИИ ДОКУМЕНТОВ, ПОДТВЕРЖДАЮЩИХ ВЛАДЕНИЕ ПТИЦАМИ...

Имеет ли право сотрудник написать заявление на перевод его зарплаты не ему, а на карту родственника?

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



**Плесовских
и Партнеры**
Коллегия адвокатов

Дарья Васильева

*Советник Московской коллегии адвокатов
«Плесовских и партнеры».
Сайт компании: www.pp-lawyers.com*

Нередки случаи, когда работник просит работодателя перечислять его заработную плату не просто на свой счет в другой банк, не относящийся к зарплатному проекту работодателя, а на счет другого человека. На законодательном уровне такого запрета нет. Ст. 136 ТК РФ предусматривает перечисление заработной платы в кредитную организацию на основании заявления работника, на условиях, предусмотренных коллективным или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, если иные условия не предусмотрены федеральными законами или трудовым договором.

Соответственно, при соблюдении работодателем некоторых нюансов, связанных с выплатой заработной платы третьим лицам, то такая просьба работника вполне осуществима.

Так как иной порядок выплаты заработной платы должен быть предусмотрен трудовым договором (абз. 5 ст. 136 ТК РФ), в него необходимо внести корректную формулировку. Например: «Заработная плата перечисляется на расчетный счет работника или третьих лиц, указанных в письменном заявлении работника». На основании ст. 72 ТК РФ такая формулировка вносится в дополнительное соглашение к трудовому договору, а для новых

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



Оксана Васильева

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

В трудовом законодательстве Российской Федерации не содержится каких-либо ограничений по данному вопросу. Работник вправе самостоятельно распоряжаться своим заработком. Таким образом, сотрудник может получать заработную плату не только на карту родственников, но и на карту других третьих лиц (знакомых, друзей и так далее). Данные выводы подтверждаются Письмом Федеральной службы по труду и занятости от 16 октября 2019 г. № ТЗ/5985-6-1 «О выплате заработной платы», Письмом Федеральной службы по труду и занятости от 7 октября 2019 г. № ПГ/25778-6-1 «Об удержании из заработной платы работника» и Письмом Федеральной службы по труду и занятости от 26 сентября 2012 г. № ПР/7156-6-1 «Об удержании из заработной платы работников денежных сумм по их письменному заявлению».

Но стоит иметь в виду, что локальными актами организации или трудовым договором может быть установлено положение о невозможности совершения подобных действий.

Более того, работник при необходимости может получать на карту родственника не всю заработную плату, а только лишь ее часть. Также существует возможность выбрать период, за который расчет с сотрудником бу-

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

**ЮКОМ****Елена Мовшевич**

Управляющий партнер, ООО «ЮКОМ»,
<https://ucom-legal.ru/>

В соответствии с Российским законодательством работодатель вправе перечислять заработную плату работника иному лицу, например, родственнику, если указанное условие оплаты труда содержится в трудовом договоре, заключенном с соответствующим работником.

Правовое обоснование.

Заработная плата может переводиться в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, сообщив работодателю в письменной форме не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы, об изменении реквизитов для перевода заработной платы (часть третья статьи 136 ТК РФ). Необходимо отметить, что согласно части пятой статьи 136 ТК РФ заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Трудовой договор по своей правовой природе представляет собой соглашение между работодателем и работником (статья 56 ТК РФ). Соответственно, стороны могут включить в трудовой договор любые условия. Однако необходимо помнить, что дополнительные условия не должны противоречить законодательству и ухудшать положение работника. Таким образом, работодатель вправе перечислять заработную плату работника

иному лицу, если указанное условие оплаты труда содержится в трудовом договоре, заключенном с соответствующим работником.

Аналогичного мнения придерживается Роструд, однако в своем письме от 16.10.2019 № ТЗ/5985-6-1 отмечает, что если работник и работодатель согласовали перечисление заработной платы третьему лицу, то соответствующее условие должно вноситься не только в трудовой договор, но и коллективный (в зависимости от того, содержится ли в коллективном договоре условие выплаты заработной платы).

Хотелось бы особо отметить, что включение в трудовой договор условия о перечислении заработной платы работника третьему лицу – право работодателя, но не его обязанность. Иными словами, отказ работодателя перечислять заработную плату третьему лицу является абсолютно правомерным, и работодатель не несет какую-либо ответственность за такой отказ.

Каким образом оформить перечисление заработной платы третьему лицу.

1. Работнику следует составить заявление в свободной форме на имя директора учреждения с просьбой перечислять заработную плату на лицевой счет третьего лица. В заявлении должны быть указаны банковские реквизиты, а также ФИО лица, владельца счета.

2. В трудовой договор включается условие о перечислении заработной платы третьему лицу, в связи с чем стороны подписывают дополнительное соглашение.

Пример формулировки:

«В связи с поступившим соответствующим заявлением Работника, Ра-

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



Алексей Сотников

*Адвокат, Коллегия адвокатов «ТАКТИК ПРО»
(г. Балашиха)
<https://tactic-pro.ru/>*

Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена возможность перечисления заработной платы работника третьим лицам, в том числе родственникам, если имеется необходимость.

Такое право работника закреплено в ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации и дает основание по письменному согласию сторон осуществлять переводы денежных средств работника на любые реквизиты, которые им будут указаны.

Условием для изменения способа перевода заработной платы и иных денежных начислений работнику является то, что инициатором такого порядка изменения трудовых взаиморасчетов должен выступать сам заинтересованный работник и только путем подачи официального письменного заявления в адрес непосредственного руководителя. При этом заявление составляется в свободной форме, результатом рассмотрения которого должно стать соответствующее дополнительное соглашение к имеющемуся трудовому договору.

Частью первой статьи 56 ТК РФ установлено, что трудовой договор-соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, сво-

евременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Так, в качестве третьего лица, на реквизиты которого будут в последующем перечисляться денежные средства, может быть супруг (супруга) или любой другой родственник.

Если сотрудник готов взять на себя оплату банковской комиссии и прочие дополнительные расходы, связанные с перечислением средств на счёт другого человека или организации, надлежит упомянуть этот факт в заявлении.

Необходимо также указать текущую дату и убедиться, что личная подпись на документе поставлена.

На основании такого заявления работодатель оформляет платёжное поручение, в котором указывает данные сотрудника, чью заработную плату он перечисляет третьему лицу, и пишет, за какой период была начислена переводимая сумма.

Чтобы ни у самого работника, ни у контролирующих органов в дальнейшем не было претензий к компании, необходимо внести в платёжку реквизиты заявления, сведения о цели платежа (например, погашение кредита с указанием реквизитов кредитного договора), и другие данные, подтверждающие назначение и законность денежного перевода.

Доверенность для получения зарплаты вместо работника в данном случае не нужна, поскольку лицо, на счёт которого поступили средства, смо-

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



Сергей Гебель

генеральный директор юридической компании
«Гебель и партнеры»,
www.gebelpartners.com

Действующее трудовое законодательство позволяет работнику самостоятельно выбирать кредитную организацию для зачисления зарплаты. Выбирать другого получателя также можно, но только при соблюдении определенных условий. Генеральный директор юридической компании «Гебель и партнеры» Сергей Гебель рассказал вправе ли сотрудник переводить свою зарплату на карту родственника, что нужно учесть при этом и как правильно оформить документы.

ИМЕЕТ ЛИ ПРАВО СОТРУДНИК НАПИСАТЬ ЗАЯВЛЕНИЕ НА ПЕРЕВОД ЕГО ЗАРПЛАТЫ НЕ ЕМУ, А НА КАРТУ РОДСТВЕННОКА?

Действующее трудовое законодательство не содержит ограничений по выплате зарплаты на реквизиты другого человека. Однако если работодатель против — он вправе отказать.

По общему правилу, закрепленному в ст. 136 ТК РФ, заработная плата перечисляется непосредственно сотруднику в месте выполнения работы на условиях, определенных коллективным или трудовым договором. Иное лицо может получать зарплату за работника, если это предусмотрено законом или трудовым договором.

При этом работник вправе самостоятельно выбирать кредитную организацию в которую работодатель должен переводить деньги.

Следовательно, если в трудовом договоре не закреплено, что зарплата должна выплачиваться исключительно на банковский счет работника, работодатель может по просьбе сотрудника перечислять ее другому лицу.

Аналогичной позиции придерживается и Роструд, который в своих письмах № ПГ/7156-6-1 от 26.09.2012 г., № ПГ/25778-6-1 от 07.10.2019 г., № ТЗ/5985-6-1 от 16.10.2019 г. разъяснил, что работник вправе самостоятельно распоряжаться своей зарплатой, представив соответствующее заявление в бухгалтерию. Соответственно, если заявление на перечисление средств на счет третьего лица подается новым сотрудником при заключении трудового договора, то уже первую зарплату нужно платить именно туда. Действующему сотруднику необходимо подать заявление не позднее, чем за 15 дней до выплаты заработной платы.

Важно отметить, что на перевод заработной платы третьему лицу не распространяются положения ст. 138 ТК РФ, предусматривающей максимальный размер удержаний не более 70%. В данном случае происходит не удержание, а самостоятельное распоряжение работником своей зарплатой. Следовательно переводить на карту родственника можно всю зарплату, а не ее отдельную часть. Однако нужно учесть, что перевод зарплаты другому человеку является правом, а не обязанностью работодателя.

Таким образом, для того, чтобы начать переводить заработную плату на счет третьего лица, например, члена семьи или другого родственника, работнику нужно подать соответствующее заявление работодателю.

КАК ОФОРМЛЯЕТСЯ ВЫПЛАТА ЗАРПЛАТЫ НА КАРТУ ДРУГОМУ ЧЕЛОВЕКУ

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

Это звоночек: 7 причин проигнорировать предложение о работе

ИСТОЧНИК: [HTTPS://KRASNODAR.NN.RU/ARTICLE/31078](https://krasnodar.nn.ru/article/31078)

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



Юлия Гальянова

Советник юридической компании «Варшавский и партнеры». Сайт компании www.varshavskiy.ru

1. Может ли сотрудник просить компенсации у работодателя за сильное несоответствие описания вакансии и реального опыта работы (если он клюнул и «попал»)?

Трудовые отношения между работодателем, который разместил вакансию, и работником, который согласился и принял условия работы, возникают с момента заключения трудового договора (ч. 1 ст. 16 Трудового кодекса РФ), и предполагает добровольное волеизъявление сторон.

Поэтому, перед подписанием трудового договора, работнику необходимо внимательно ознакомится с его положениями: о заработной плате (порядке и условиях ее выплаты); месте работы; дате начала работы; трудовой функция (должность, конкретный вид поручаемой работы, должностные обязанности); режиме рабочего времени и отдыха; характере работы (подвижной, разъездной, в пути или другой), а также с другими условиями, которые являются обязательными для включения в трудовой договор (ст. 57 ТК РФ). Работнику также необходимо ознакомиться с правилами внутреннего трудового распорядка, с локальными актами, регулирующими оплату труда работников данной организации, а также со всеми локальными актами, на которые есть ссылки в трудовом договоре (в том числе с должностной инструкцией). Положения трудового договора могут не соответствовать условиям, описанным в вакансии, и быть менее комфортными для работника, поэтому необходимо проверить все ли из того, что было изначально заявлено в вакансии, в нем отображено, поскольку подписание трудового договора означает, что работник добровольно соглашается выполнять трудовую

функцию, определенную данным трудовым договором и принимает условия работы, предложенные работодателем.

После заключения трудового договора, в случае выполнения работником трудовых обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных, он имеет право на компенсационные выплаты от работодателя, такие как, доплату:

- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- при выполнении работником работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей).

Кроме того, работник также имеет право на выплату компенсаций — денежных выплат, установленных в целях возмещения работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых обязанностей, в частности: при направлении в служебные командировки; при переезде на работу в другую местность; при вынужденном прекращении работы не по вине работника; при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; в некоторых случаях прекращения трудового договора и в других случаях.

2. Как собирать и документировать доказательства?

Чтобы доказательства были приняты судом, их необходимо правильно оформить.

Работнику необходимо хранить оригиналы документов, которые он получает, делать копии всех документов, которые касаются его трудовых обя-

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



Юлия Соловьёва

Юрист компании «Юристы K2»

Работа, несомненно, для каждого занимает значительное место в жизни и должна соответствовать личным требованиям. Быть интересной, перспективной, оплачиваемой, комфортной. Соответствовать уровню образования и приобретённым навыкам. Идеально, когда человек в полной мере может себя реализовать на занимаемой должности.

Что касается правового аспекта, то будем говорить об официально заключённых трудовых отношениях. Их основаниям является трудовой договор, заключённый между работодателем и работником. Соответственно, работник обязуется выполнять те трудовые функции, которые прописаны в договоре.

На важном этапе собеседования соискатель уже ознакомился с вакансией, в которой описаны будущие трудовые функции. Работодатель более подробно разъясняет каждую из них и возможные ответвления. Вот тут самое интересное — когда работнику приходится впоследствии выполнять не свои трудовые функции. Причин — множество. Но вот законных оснований для них — гораздо меньше. Рассмотрим некоторые из них:

В соответствии с частью 1 статьи 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату согласно статье 151 ТК РФ (обратите внимание на письменную форму согласия, которая имеет большую юридическую силу, нежели устная);

В соответствии со ст. 60 ТК РФ, запрещается требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором (закон буквально запрещает накладывать на сотрудника лишние работы, например, бухгалтерские задачи поручать менеджеру);

Статья 72.2 ТК РФ содержит перечень особых случаев, когда работника можно привлечь без его согласия к «внедоговорной» работе: катастрофы, несчастные случаи, стихийные бедствия, простой и т.д.;

Некоторые суды трактуют возложение дополнительной работы на сотрудника как одностороннее изменение условий трудового договора, что запрещено ст. 72 ТК РФ.

Стоит отметить, что работодатель всё-таки может давать сотруднику распоряжения, не предусмотренные должностной инструкцией (ведь невозможно всё предусмотреть), но эти распоряжения следует исполнять, только если они входят в круг полномочий по определенной специальности и непосредственно связаны с трудовой функцией сотрудника. Если же работодатель применил замечание или выговор после отказа работника выполнять те или иные поручения, то работник может обратиться с иском в суд.

Доказательствами неправомерных действий или поручений работодателя являются: аудио- и видеозаписи, записи с камер видеонаблюдения, некая документация или предметы, которые ранее не были в пользовании сотрудника (например, печать компании), свидетельские показания (для их привлечения подаётся ходатайство в суд). Все эти доказательства суд принимает к рассмотрению.

Последнее доказательство несёт межличностный характер, поэтому каждая из сторон стремится обосновать отвод свидетелей в трудовом спо-

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



СОЛНЦЕВ и ПАРТНЁРЫ
Юридическая фирма

Вадим Сторчак

Юрьевич, юрист юридической фирмы «Солнцев и партнёры», www.seplegal.ru

В соответствии с ч. 3 ст. 68 Трудового кодекса РФ «при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда и премировании, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором».

Также с кандидатом заключается трудовой договор, в котором указаны его условия труда и его заработная плата (ч. 1 ст. 68 Трудового кодекса РФ).

Смысл в том, что при приеме на работу, кандидата знакомят под роспись с его заработной платой, премиями, порядком их начисления и условиями труда. В указанных документах кандидат пишет «ознакомлен» — подпись, тем самым он, с юридической точки зрения, соглашается со всеми условиями по оплате его труда.

Кандидат сам определяет для себя подходящую работу и в соответствии со ст. 4 Трудового кодекса РФ, его никто не может заставить трудиться.

Подходящей считается работа, в том числе временного характера, ко-

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ЯНВАРЬ 2023

В РОССИИ ВВЕДУТ ЭЛЕКТРОННЫЕ ПАСПОРТА

СЕМЁН КИРЬЯК

...**В**НЕДРЕНИЕ ЭЛЕКТРОННЫХ ПАСПОРТОВ, НА МОЙ ВЗГЛЯД, НА ПРАКТИКЕ УЛУЧШИТ ИДЕНТИФИКАЦИЮ ГРАЖДАН, ПРЕДОТВРАТИТ ЗНАЧИТЕЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО ПРЕСТУПЛЕНИЙ И ПРАВОНАРУШЕНИЙ...

...**В** СВЯЗКЕ С БАНКОВСКИМИ КАРТАМИ, **SIM**-КАРТАМИ, ДОСТУП К ПАСПОРТУ МОЖЕТ СОЗДАТЬ ВОЗМОЖНОСТИ ХИЩЕНИЯ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ У ГРАЖДАН...

...УСПЕШНЫЙ ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ ЭЛЕКТРОННЫХ ПАСПОРТОВ ТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ, КОТОРЫЙ СНИЗИЛ РИСКИ ДЛЯ ПОКУПАТЕЛЕЙ ТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ И УПРОСТИЛ ПРОВЕРКУ ЮРИДИЧЕСКОЙ СУДЬБЫ ПРИОБРЕТАЕМЫХ АВТОМОБИЛЕЙ...



Алла Митрахович

юрист

Как публиковаться и потом не извиняться

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

В век информации и информационных технологий все большее количество людей волей и неволей генерируют информацию, которая впоследствии является открытой и доступной для всех. Вместе с тем не многие из таких лиц умеют (или хотят) правильно с этической точки зрения размещать для всеобщего обозрения такую информацию. При этом в погоне за медийностью публикуемые сведения часто не соответствуют действительности и призваны за счет своей вычурности привлечь внимание все новых и новых читателей.

Вместе с тем общественный порядок устроен таким образом: где начинаются права отдельных субъектов — заканчивается право на свободу массовой информации.

Согласно официальным разъяснениям, данным в п. 1 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 февраля 2005 г. № 3 «О судебной практике по делам о защите чести и достоинства граждан, а также деловой репутации граждан и юридических лиц», суды при разрешении споров о защите чести, достоинства и деловой репутации должны обеспечивать равновесие между правом граждан на защиту чести, достоинства, а также деловой репутации, с одной стороны, и иными гарантированными Конституцией Российской Федерации правами и свободами — свободой мысли, слова, массовой информации, правом свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом, правом на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, правом на обращение в государственные органы и органы местного самоуправления (ст. 23, 29 и 33 Конституции Российской Федерации), с другой.

Так, любой публикатор должен быть в рамках указанного баланса: реализовать свое право, не нарушив при этом права других лиц. Именно из таких принципов складывается судебная практика по спорам о защите чести, достоинства и деловой репутации.

Предлагаем на основе судебной практики разработать основные правила публикации информации, которая не будет нарушать права третьих лиц.

САМОЕ ОСНОВНОЕ ПРАВИЛО ЖУРНАЛИСТИКИ — НЕ ПУБЛИКОВАТЬ НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНЫЕ И НЕ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ СВЕДЕНИЯ

В пункте 7 Обзора практики рассмотрения судами дел о защите чести, достоинства и деловой репутации, утвержденного Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 16.03.2016, указано, что лицо, распространившее те или иные сведения, освобождается от ответственности, если докажет, что такие сведения в целом соответствуют действительности. При этом не требуется доказывать соответствие действительности каждого отдельно взятого слова или фразы в оспариваемом высказывании. Ответчик обязан доказать соответствие действительности оспариваемых высказываний с учетом буквального значения слов в тексте сообщения. Установление того, какие утверждения являются ключевыми, осуществляется судом при оценке сведений в целом.

В частности, Верховный суд РФ рассмотрел дело по иску пластического хирурга о признании порочащими отзывов на сайте и обязанности владельца сайта удалить их¹. Истец указал, что сведения, изложенные в отзывах, не соответствуют действительности и порочат его деловую репутацию: сведения о якобы некачественно проведенных им операциях, причинивших

¹ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 25.05.2021 N 5-КГ21-32-К2, 2-6217/2019

вред здоровью пациентов, повлекших их обезображивание, а также о его грубости и некорректном отношении к пациентам. Суды трех инстанций отказали истцу.

Однако высшая судебная инстанция направила дело на новое рассмотрение, указав, что судам нижестоящих инстанций необходимо было в качестве юридически значимых обстоятельств определить, имели ли место в реальности факты проведения операций названным пользователям, проводились ли они К.М.В., имело ли место повреждение здоровья пациентов

**ПЛОЩАДКА, РАЗМЕЩАЮЩАЯ
ИНФОРМАЦИЮ, БУДЬ ТО ЭЛЕКТРОННОЕ
ИЛИ ПЕЧАТНОЕ ИЗДАНИЕ, НЕСЕТ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ИНФОРМАЦИЮ,
РАЗМЕЩАЕМУЮ НА НЕЙ ДРУГИМИ
ПОЛЬЗОВАТЕЛЯМИ**

и привели ли операции к отрицательному результату, в том числе имели ли место факты проведения повторных операций у других врачей с целью исправления последствий некачественных операций К.М.В.

В зависимости от установленных обстоятельств суду следовало определить, чем является отношение пациентов к процессу проведения операций и их результатам, если эти события имели место в действительности: их оценочным мнением либо утверждением о фактах, а если утверждением о фактах, то соответствующими или не соответствующими действительности.

Так, при новом рассмотрении владелец сайта обязан представить в суд доказательства на все негативные отзывы пользователей о деятельности

пластического хирурга. Из указанного следует, что площадка, размещающая информацию, будь то электронное или печатное издание, несет ответственность за информацию, размещаемую на ней другими пользователями.

ЯВНЫЕ УТВЕРЖДЕНИЯ ПРИДЁТСЯ ПОДТВЕРЖДАТЬ ДОКАЗАТЕЛЬНО, В ОТЛИЧИЕ ОТ ОЦЕНОЧНЫХ СУЖДЕНИЙ

Выясняя вопрос о том, имеет ли место злоупотребление свободой массовой информации, суду следует учитывать не только использованные в статье, теле- или радиопрограмме слова и выражения (формулировки), но и контекст, в котором они были сделаны (в частности, каковы цель, жанр и стиль статьи, программы либо их соответствующей части, можно ли расценивать их как выражение мнения в сфере политических дискуссий или как привлечение внимания к обсуждению общественно значимых вопросов, основаны ли статья, программа или материал на интервью, и каково отношение интервьюера и (или) представителей редакции средства массовой информации к высказанным мнениям, суждениям, утверждениям), а также учитывать общественно-политическую обстановку в стране в целом или в отдельной ее части (пункт 28 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 15.06.2010 N 16).

Так, Верховным судом РФ было направлено на новое рассмотрение дело², в котором имелись два противоречивых заключения специалистов-филологов (лингвистов), представленных в материалы дела сторонами — истцом и ответчиком. В одном специалист сделал заключение, что «ис-

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



Татьяна Новикова

юрист

Понятия прописки нет, а проблемы остались

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

Несмотря на то, что институт прописки трансформируется, актуальности он не теряет.

Среди очевидных проблем называют:

- фиктивную регистрацию, без фактического проживания;
- отсутствие регистрации;
- массовая регистрация;
- выселение по истечению срока регистрации по месту пребывания, либо в связи с утратой права.

Какие споры, связанные с регистрацией, рассматриваются сегодня в российских судах?

НЕ БРАТСКОЕ ДЕЛО¹

Истец (собственник спорной квартиры на основании договора купли-продажи) обратился в суд с иском к брату, А., о прекращении права пользования жилым помещением, снятии с регистрационного учета, выселении.

Суд первой инстанции, признал, что А. права пользования квартирой не имеет, поскольку:

- Был зарегистрирован в спорной квартире в качестве члена семьи прежнего собственника квартиры.
- На момент приватизации в спорной квартире не был зарегистрирован и право на её приватизацию не имел.

¹ Определение суда апелляционной инстанции по делу №33-25831/2022 (Мосгорсуд)

- Не является членом семьи истца.
- Соглашения о порядке пользования квартирой не заключалось.

Однако, суд второй инстанции, глубже изучив материалы дела, усмотрел основания для отмены решения суда первой инстанции:

— Договор купли-продажи спорной квартиры и предшествующий ему договор дарения содержат условия о сохранении за А. права пользования и проживания в спорной квартире, в том числе, и после регистрации пере-

**НА ПЕРИОД ВРЕМЕННОГО ОТСУТСТВИЯ
(ОТБЫВАЛ НАКАЗАНИЕ)
ЗА НИМ СОХРАНЯЛОСЬ ПРАВО
НА СПОРНОЕ ЖИЛОЕ ПОМЕЩЕНИЕ**

хода права собственности на неё к новому собственнику, о чём истец был осведомлён. При таких обстоятельствах право пользования братом спорной квартирой может быть прекращено, только если он добровольно от него откажется.

— Спорная квартира была получена на семью в составе 4-х человек: отец, мать и два сына. Однако А. был выписан из спорной квартиры по решению суда (отбывал наказание) и вновь зарегистрирован по прибытию из мест лишения свободы.

— В момент приватизации спорного жилого помещения братья имели равные права пользования этим помещением, а поскольку отсутствие брата истца носило временный характер, в связи с привлечением к уголовной ответственности и отбыванием наказания в местах лишения свободы, на период временного отсутствия за ним сохранялось право на спорное жилое помещение.

- Ответчик проживает в спорном жилом помещении, иного пригодного для проживания жилья не имеет.
- Ответчик — инвалид по зрению 1 группы бессрочно.

«БЫВШИЕ» НА ТРОПЕ ВОЙНЫ²

Кто возразит, что «бывшие» — самая изобретательная часть человечества? Жаль, что эта энергия не тратится в мирных целях.

Истец обратился в суд с иском к матери бывшей жены, сыну и бывшей жене об определении порядка пользования жилым помещением, прекращении права пользования жилым помещением со снятием с регистрационного учёта, определении долей в оплате за жилое помещение, возмещении ущерба и судебных расходов. Истец является правообладателем $\frac{1}{2}$ доли общей долевой собственности на квартиру, где постоянно зарегистрирован, иного жилья не имеет.

Вторая половина квартиры принадлежит матери бывшей жены на основании договора дарения, заключённого между ней и ответчиком — бывшей супругой истца, которая, в свою очередь, стала собственником доли на основании договора дарения, заключённого между ней и ответчиком — её сыном (истец установил над ним отцовство). Истец постоянно проживал в спорной квартире совместно с родителями с момента постройки дома и вселения в него. Родители истца, приватизировав квартиру, добровольно передали свои права собственности на неё истцу и сыну ответчика в равных долях.

Истец считает, что ответчики фактически утратили права к пользованию, владению и распоряжению этой квартирой. Они самовольно, не имея никаких договорённостей с ним о порядке пользования и соответствующих судебных решений, незаконно занимают большую изолированную

² Определение суда апелляционной инстанции по делу № 33-16478/2022 (Мосгорсуд)

комнату, врезав замок в двери комнаты, препятствуют истцу пользоваться указанной жилой площадью. Ответчики с постоянного регистрационного учёта не снялись, незаконно распоряжаются и пользуются находящимся в квартире общим долевым имуществом с одной целью, как считает истец, не дать проживать новой семье истца в принадлежащей ему квартире, фактически создав невыносимые условия к совместному проживанию в указанной квартире.

**ИСТЕЦ, ЗАЯВИЛ ТРЕБОВАНИЕ
ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ ПОРЯДКА ПОЛЬЗОВАНИЯ
КВАРТИРОЙ, НО НЕ ЗАЯВИЛ ТРЕБОВАНИЯ
О ВСЕЛЕНИИ. СУД РАСЦЕНИЛ ЭТО,
КАК СВИДЕТЕЛЬСТВО ТОГО, ЧТО ЕГО ПРАВО
НА ВСЕЛЕНИЕ И ПРОЖИВАНИЕ
В СПОРНОЙ КВАРТИРЕ ОТВЕТЧИКАМИ
НЕ ОСПАРИВАЕТСЯ**

Истец находится в законном браке, его семья состоит в настоящее время из двух человек. Истцу приходится жить в квартире бывшего мужа своей жены, потому что проживать в своей квартире невозможно.

Обратите внимание, суд не нашёл оснований для признания ответчиков утратившими право пользования жилым помещением, поскольку они пользуются спорным жилым помещением как члены семьи собственника

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



Татьяна Кочанова

«Неженское дело». Как меняется законодательство, регулирующее запрет занимать определённые должности женщинам

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

Первые списки запрещенных профессий для женщин в России появились еще в 70-х годах прошлого столетия. Тогда они включали более 600 позиций, и основной акцент был на тяжести и сложности производственного процесса.

В Российской Федерации декларируется равенство полов и возможностей, но одновременно работает политика защиты материнства и детства, и для работников женского пола предусмотрены некоторые привилегии. Так, в Трудовом кодексе РФ особенностям регулирования труда женщин посвящена отдельная глава 41. Она вводит определенные ограничения по применению женской силы, дает дополнительные гарантии и льготы матерям с малолетними детьми.

Среди них: непривлечение к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни; запрет на сверхурочные работы; невозможность направлять в служебные командировки; предоставление дополнительных отпусков и др. Также в ст. 253 ТК РФ указано, что обеспечение охраны здоровья женщин осуществляется путем ограничения применения их труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах (за исключением нефизических работ, работ по санитарному и бытовому обслуживанию, обучения и прохождения стажировки).

Ограничивается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение

труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**НЕСМОТЯ НА ЗАПРЕТ, ЖЕНЩИНЫ
В РОССИИ ТУШАТ ПОЖАРЫ,
ВОДЯТ ФУРЫ И РАБОТАЮТ В МАШИННОМ
ОТДЕЛЕНИИ СУДНА — НЕОФИЦИАЛЬНО
ИЛИ В КАЧЕСТВЕ ВОЛОНТЕРОВ**

С 01.01.2021 вступил в силу Перечень производств, работ и должностей, на которых ограничивается применение труда женщин (утв. приказом Минтруда России от 18.07.2019 № 512н) (далее - Перечень). С 01.03.2022 в этот перечень вносятся изменения приказом Минтруда России от 13.05.2021 № 313н. Действовать эти изменения (как и весь Перечень) будут до 01.03.2028.

Ранее действовавший перечень тяжелых, вредных и опасных работ, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, был утвержден Постановлением от 25.02.2000 № 162. Этот перечень включал 456 работ, разделенных на 39 групп по видам производств и отраслей.

В новый перечень было включено 100 профессий, которые недоступны для женщин. В действовавшем аналогичном перечне их было свыше 450.

В обновленном перечне вместо слов о запрете труда женщин на определенных работах предполагается только ограничение на применение труда женщин. В самом перечне применяется иная классификация производств и работ, где ограничивается женский труд.

Профессии в перечне разбиты по видам производств:

- химические;
- подземные;
- горные;
- металлообработка;
- бурение скважин;
- добыча нефти и газа;
- черная металлургия;
- цветная металлургия;
- радиотехническое и электронное производство;
- производство, ремонт и обслуживание летательных аппаратов;
- судостроение и судоремонт;
- производство целлюлозы, бумаги, картона и изделий из них;
- производство цемента;
- обработка камня и производство камнелитейных изделий;
- производство железобетонных изделий и конструкций;
- производство теплоизоляционных материалов;

- полиграфическое производство;
- текстильная и легкая промышленность;
- пищевая промышленность;
- железнодорожный транспорт;
- производства и работы прочих видов экономической деятельности.

В «черный список» прежде всего вошли химические производства с вредными для репродуктивного здоровья женщин факторами. Также для слабого пола запрещены многие профессии, связанные с подземными и горными работами, металлургией и нефтегазодобычей.

Депутаты фракции «Новые люди» внесли в Госдуму законопроект об упразднении списка запрещенных для женщин профессий, то есть о признании утратившей силу статьи 253 Трудового кодекса («Обеспечение охраны здоровья женщин на отдельных работах»). Об этом со ссылкой на текст документа сообщает ТАСС.

По словам авторов идеи, такое решение они приняли из-за дискриминационного характера статьи, запрещающей женщинам трудоспособного возраста получать больший доход. В то время как запрет женщинам работать пожарными, машинистами, укладчиками, водолазами ничем не обоснован, подчеркивают депутаты.

В пояснительных материалах к законопроекту отмечается, что женщины должны получить право работать в таких высокодоходных

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

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

№ 40
(684)

2022

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Подписные индекс: по каталогу "Роспочта" - 71852; 70856; 72826;

www.TOP-PERSONAL.ru



Михаил Саидов

Главная тема: «50 МЫСЛЕЙ, КОТОРЫЕ УТРОИЛИ МОЙ БИЗНЕС»



Мария Михайлова

Эксперт А101

«Сбитые летчики» есть и они в поисках нового «самолёта» могут морочить вам голову

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

Эксперт одного из лидеров рынка с большим опытом подбора топов делится реальными, а потому особо ценными кейсами из практики.



Кто такие «Сбитые летчики» и чем важен анализ их судеб и поведения?

— Принято считать, что определение «Сбитые летчики» относится к топ-менеджерам. Я считаю, что определение «сбитый летчик» можно применить не только к топ-менеджеру, но и к любому специалисту, который долго проработал в компании и по каким-то причинам (скорее всего не по

**КОГДА НАЧИНАЕТСЯ КАРЬЕРА ТАКОГО
СПЕЦИАЛИСТА, ТЫ НЕ ВИДИШЬ ГОРИЗОНТА,
ТЫ НЕ ВИДИШЬ, КОГДА ВСЕ ПОЙДЕТ
ПОД ОТКОС**

собственному желанию) ее покинул. И впоследствии не может себя найти. Так что я бы немного расширила это понятие. Но если для журнала нужно поговорить про топ-менеджеров, можем поговорить про то-менеджеров.



Первый вопрос — где вырастают такие «сбитые летчики» и почему?

— Я работала и в западных, и в российских компаниях. Хорошие специалисты, которые впоследствии станут «сбитыми летчиками» есть везде.

Ведь когда начинается карьера такого специалиста, ты не видишь горизонта, ты не видишь, когда все пойдет под откос. Поэтому практически в каждой организации, неважно российская или западная компания, обязательно есть специалист, который «задержался» на своем месте и уже начал немного обесцениваться от этого. И у него возникли риски стать «сбитым летчиком».



А звездная болезнь предтеча?

— «Звездная болезнь» — это частый спутник людей, которые добиваются чего-то на своих местах, приобретают уникальные навыки и самим себе кажутся незаменимыми. Это тоже почва для будущих «сбитых летчиков».

**УЖЕ ПОСЛЕ ВРУЧЕНИЯ ОФФЕРА, В ПЕРИОД,
КОГДА МЫ ТОЛЬКО ОЖИДАЛИ ЕГО ВЫХОД,
ОН МНЕ НЕОЖИДАННО ПОЗВОНИЛ
И СКАЗАЛ, ЧТО ПРИЕДЕТ И ПРИВЕЗЕТ
СВОИ ДОКУМЕНТЫ**

Также есть «люди-дельцы», как я их называю, которые нашли возможность внутри компании зарабатывать какие-то дополнительные нетрудовые средства. Они организовали некую сеть, которая рано или поздно раскроется и все закончится очень плохо. Хорошо, что их маленький процент. В моей практике был такой человек.

Я работала в российском холдинге, аналогичном А101. Мы искали в одну из структур генерального директора. Нужен был сильный управленец, понимающий в отрасли. Долго искали, и в конце концов нашли

Алексея Б. из очень близкой сферы компании-партнера. Он знал наш ассортимент и специфику. Компанией-партнером, из которой мы его пригласили, была австрийская компания, которая ушла с российского рынка. Бизнес продали, часть активов закрыли вовсе за нерентабельность, компания переформатировалась. Была логичная причина, почему Алексей Б. ее покинул — пришло новое руководство, акционеры часто меняют директоров после покупки бизнеса, вот он освободился. Прекрасный, казалось бы, вариант. Алексей Б. прошел у нас 6 собеседований, в том числе полиграф. Я лично звонила в Австрию его предыдущим работодателям и мне дали хорошие рекомендации. С ним несколько раз встречались владельцы холдинга и одобрили. И в последний момент этот человек показался мне странным.

Я ответила, что не нужно, что мы и так знаем его репутацию, а это главное. Но он настаивал, и этот маленький жест меня напряг, что-то не то в нем мне показалосьстораживающим. Я решила еще раз перепроверить о нем информацию. И в этот последний день перед его выходом на работу, я нахожу на сайте городской газеты города Н., где был завод, расследование местного журналиста.

Расследование в красках описывало как генеральный директор Алексей Б. продал завод по заниженной стоимости своим друзьям, обведя вокруг пальцев австрийцев. Что после продажи он вывозил финансовые документы в ночи на частной машине и так далее, включая критику его управления и рассказы работников. Я позвонила одному из владельцев своей компании и попросила остановить весь процесс. Потому что мы принимаем генерального директора, и если есть даже тень сомнения, то не стоит этого делать. Но собственник ответил, что «мы ребята порядочные, мы сделали ему предложение и это наши риски, не волнуйся, берем». Взяли. Что в итоге?

Первым делом Алексей Б. снял с должности директора по закупкам и поставил своего директора по закупкам. Второе — он сказал, что ему нужен свой надежный человек на финансах. Вы знаете, самое подозри-

тельное в любом топ-менеджере — это желание заменить директора по закупкам и финдиректора, потому что это прямой доступ к финансовым потокам.

Следующим этапом он пересмотрел договора со всеми нашими партнерами, ухудшив положение компании — многие партнеры отказались от новых условий и ушли к конкурентам. Это было очень тревожно, но собственники все еще терпели. Потом он назначил «турне» по городам и весям на несколько миллионов рублей. Он аргументировал, что ему нужно познакомиться со всеми представительствами и партнерами компании.

**ОН СДЕЛАЛ ВСЕ РОВНО НАОБОРОТ:
РАЗОГНАЛ ПОЛОВИНУ КОМАНДЫ,
ТУ, НА КОТОРОЙ ДЕРЖАЛСЯ БИЗНЕС,
ПОТЕРЯЛ ДОВЕРИЕ ПАРТНЕРОВ
К КОМПАНИИ**

Когда он туда приезжал, было очевидно, что он не собирается налаживать связи. Он всем жал руки и уходил с мероприятия через 15 минут, вызывая недоумение. Терпения собственников хватило на 8 месяцев. У нового гендиректора стояли задачи: структурировать производство, существующее на тот момент, увеличить продажи, выровнять неравномерный спрос продукции, повысить экономическую прозрачность и эффективность. Через 8 месяцев стало очевидно, что результатов ноль, одни растраты. Он сделал все ровно наоборот: разогнал половину команды, ту, на которой держался бизнес, потерял доверие партнеров к компании. Конечно, это не устроило собственников, и они с ним расстались. Расставались тяжело, с миллионными отступными. Это была очень дорогая попытка найма для организации.

Еще случай. Мы искали директора по производству — технического директора. Взяли Евгения Р. из прямого конкурента. Он выглядел профессионально, компетентно и был обаятельный, у него было столько энергии внутренней и внешней! У нашего конкурента, немецкой производственной компании, Евгений Р. проработал 6 лет. Это не был какой-то «мотылек», порхающий между организациями. По нему были очень хорошие рекомендации от предыдущей компании. А немецкая структурированность и динамика, их производственные стандарты нам как раз были нужны. В итоге

**СПЕЦИАЛИСТ, КОТОРЫЙ «ЗАДЕРЖАЛСЯ»
НА СВОЕМ МЕСТЕ И УЖЕ НАЧАЛ НЕМНОГО
ОБЕСЦЕНИВАТЬСЯ ОТ ЭТОГО**

этот человек полгода просто морочил голову. Ничего, кроме как разговаривать и имитировать деятельность, он не мог. Не мог создать структуру, организовать людей, не приобрел никакого авторитета. И вообще было загадкой куда делись его компетенции, которые мы увидели на собеседовании. По его наводке мы приобрели у одной организации производственную линию (не новую) за двухзначное число миллионов рублей, и эта линия оказалась нерабочей. А техническую экспертизу проводил как раз технический директор Евгений Р.

В итоге выяснилось, что линия потому и продавалась, что она была проблемной. Это все затянулось на организации огромной долговой петлей. Его попросили уйти, и он ушел без особых проблем. Мы были уже научены предыдущим опытом и составили план задач на испытательный срок (на полгода), который он не выполнил. Расставание прошло за три дня до окончания испытательного срока.



«Засланный казачок» — что за фрукт?

— Это понятие выбивается из нашей темы, как я думаю. Потому что «засланный казачок» — это не «сбитый летчик». Это на самом деле самый настоящий «капитан корабля». Компаниям кажется, что нужно брать людей из конкурентов, потому что они принесут какой-то новый опыт, но это не всегда оправданно. Такой у меня тоже есть пример.

В компании наших очень хороших друзей это было. Компания дистрибьюторская, занимается крупными продажами стройматериалов, электроники, электротехники и т.д. Допустим, компания называется «Муром». И у них есть ближайший конкурент, назовем «Техно-2». В компанию «Муром» пригласили, (как они думали — переманили) коммерческого директора из компании «Техно-2» Елену П. Она рассказала, что уже «переросла» работу в компании «Муром», хотела бы развития, масштабности, увеличения дохода. Вот так удача, подумали в «Техно-2». Елена П. пришла, работала она надо сказать — замечательно. Но отработала ровно год и вернулась в предыдущую компанию «Муром». Мы пересеклись с ней на одном мероприятии в отрасли. Наш директор спросил, как же так получилось? Она ответила, что она никуда из «Муром» и не уходила, у нее это была «служебная командировка», ее отправил владелец компании разведать, как обстоят дела у конкурента. А вообще-то она патриот своей компании, менять ничего не планирует, и теперь «Муром» обладает большим количеством информации. Она ничего не потеряла, получается, кроме своей некоторой репутации. Но это для нее было безразлично. Это достаточно холодный расчет. После этой истории просто страшно брать людей напрямую из конкурентов, людей, которые еще не уволились. Думаю, если бы она уволилась, и прошло некоторое время, тогда это логичный переход. Но перекупать людей напрямую очень опасно.

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



ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

ЕВОЦЬОНЗВОУСЛВО

www.TOP-PERSONAL.RU

октябрь-декабрь

В номере:

**Законодательное регулирование сферы
делопроизводства: факторы и задачи**

Этика дореволюционного письма к болящим

**Правовое регулирование управления
специальными системами транспортной
документации**

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

**Международная стандартизация управления
документацией: современное состояние
и перспективы развития**

**Системы и сети передачи информации
и угрозы ее конфиденциальности**

**Подводя итоги: Второй Уральский
историко-архивный форум**

**Организационная документация
в деятельности Министерства путей сообщения
РФ в 1992-1993 гг.**

**№4
2022**

При поддержке:





события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 1 январь 2023

Подписные индексы по каталогу Урал-пресс — 79154, 79357

Дети от новых браков родителя и их права на недвижимость

Частные зоопарки — анализ споров

В России планируют провести массовое озеленение крыш — ОСН

Понятия прописки нет, а проблемы остались

В России введут электронные паспорта

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

№ 01
(685)

2023

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Важные вопросы по вопросу "Персонал" - 7152, 7155, 7156



ЮЛИЯ
КЕРЕЦМАН



АНАСТАСИЯ
РЕШЕТНИКОВА



МАРИНА
КОРСАКОВА



МИХАИЛ
САИДОВ



ИГОРЬ
ЖУКОВСКИЙ



НАДЕЖДА
АЛТУХОВА



ТАТЬЯНА
ЛИБЕРОВА



МИХАИЛ
МОЛОКАНОВ



ЕЛЕНА
МОСКВИНА

Главная тема: КАЧЕЛИ ЗАРПЛАТ