

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

WWW.TOP-PERSONAL.RU



ТРУДОВОЕ ПРАВО

№ 2 (271)

ФЕВРАЛЬ 2023

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

Татьяна Кочанова

Изменения в трудовом законодательстве февраль 2023 года

Ульяна Зеленая

Медкомиссии при трудоустройстве

Татьяна Кочанова

Реорганизация компании. Как избежать исков от сотрудников

Элина Шакирова

Больничный лист — анализ споров по срокам и оформлению

Татьяна Кочанова

Индексация зарплаты. Как организации сделать это с выгодой для себя

Мария Човоселова

Надо искать тех, кто намерен работать в ком- пании долго

Александра Шишкина

Стажировка. Тонкости толкования

Святослав Альбирео

Ошибка выжившего

Реорганизация компании — весьма важный вопрос сегодня, когда ушли и ещё уходят западные компании.

Ждем вопросы, на которые ответят эксперты: 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 февраль 2023 года5

Трудовые споры



Татьяна Кочанова

Применима ли ст. 10 ГК РФ к рассмотрению трудовых споров? 11

Реорганизация компании



Татьяна Кочанова

Реорганизация компании. Как избежать исков от сотрудников 19

Медкомиссии



Ульяна Зеленая

Медкомиссии при трудоустройстве27
Комментирует Сергей Гебель

Больничный лист



Элина Шакирова

Больничный лист — анализ споров по срокам и оформлению39

Индексация зарплаты



Татьяна Кочанова

Индексация зарплаты. Как организации сделать это с выгодой для себя47

Стажировка



Александра Шишкина

Стажировка. Тонкости толкования55

Чёрный список работодателей



Татьяна Кочанова

**Чёрный список работодателей. Правда или клевета?
 Как работодателю отстоять честное имя**63

Работодателям

Святослав Альбирео

Ошибка выжившего71

Штрафы сотрудников



Татьяна Кочанова

**Наказать рублём или всё, что нужно знать о
 штрафах сотрудников**77

Комментарии экспертов



Сергей Гебель

**Сотрудники Wildberries объяснили свое решение
 устроить забастовку**85

Рекрутмент

Мария Новоселова

**Надо искать тех, кто намерен работать в компании
 долго**91

Зарплата

Александра Смагина

**Что касается HR-директоров, если человек
 понимает, что такое деньги и умеет влиять на
 прибыль, он не может стоять дешево**99

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 15.02.2023.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

Электронная версия 6 000.

Заказ № 135-02.

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 февраль 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 ФЕВРАЛЬ 2023 ГОДА

Помимо традиционных переносов выходных дней, ежегодного увеличения МРОТ работодатели должны быть готовы к упрощению порядка проведения СОУТ для микропредприятий, продлению программы господдержки за трудоустройство безработных и многим другим изменениям. Большая часть из них начнет действовать с 1 марта 2023 года.

Не позднее 27 февраля 2023 года нужно сообщить о переводах работников по новой форме в соответствии с Федеральным законом от 14.07.2022 N 237-ФЗ.

Сведения за январь и далее нужно подавать не позднее 25-го числа следующего месяца в составе единой формы, которая объединила в себе СЗВ-ТД, СЗВ-СТАЖ и 4-ФСС. В феврале из-за выходных дней крайний срок сдвинулся на 27 февраля.

Включать в отчет нужно информацию о переводах, приказы о которых были изданы в течение отчетного месяца (а не о переводах, которые имели место в течение отчетного месяца, как было предусмотрено ранее).

С 1 марта 2023 года до 1 марта 2029 года будет действовать особый порядок проведения СОУТ для микропредприятий, включая работодателей — ИП.

Особенные правила при проведении СОУТ распространяются на микропредприятия, которые по основному ОКВЭД осуществляют определенную деятельность: разработка ПО и консультационные

услуги в данной области, деятельность в области ИТ, деятельность в области права и бухгалтерского учета, финансовая и страховая деятельность и др.

Допустимые доли иностранных работников

В Постановлении Правительства РФ от 3.10.2022 № 1751 на ближайший год установлены допустимые доли иностранцев, задействованных в отдельных видах экономической деятельности на территории РФ.

Основное изменение, на которое нужно обратить внимание — снижение допустимой доли иностранных работников для некоторых хозяйствующих субъектов.

Изменение порядка изготовления бланков трудовых книжек

Приказ Минфина РФ от 11.04.2022 № 55н вводит с 1 января 2023 года семь правил в порядке изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей.

В частности, правила предусматривают, что обеспечивать работодателей бланками трудовых книжек могут юрлица и ИП. Также уточняется, что бланки трудовых книжек являются защищенной полиграфической продукцией уровня защиты «В».

Единые требования к рабочим электронным документам

С 1 марта 2023 года вступает в силу Приказ Минтруда РФ от 20.09.2022 № 578н, который утверждает требования к электронным документам, связанным с работой. Требования касаются состава и формата документов.

Необходимость в стандартах появилась в связи с внедрением кадрового электронного документооборота.

1 марта 2023 года при приёме на работу работодатели должны требовать справку о судимости или преследования по ряду преступлений. Требование касается водителей такси и общественного транспорта. Штатных сотрудников нужно будет проверить: они должны представить справку о судимости не позднее 1 сентября 2023 года.

Работодателю следует попросить сотрудников, которых касается изменение, предоставить справку о наличии/отсутствии судимости. Если сотрудник не представит документ, работодатель должен его уволить в связи с ограничениями на занятие определёнными видами деятельности. Важно скорректировать перечень документов при приёме на работу для части работников.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ЗА ФЕВРАЛЬ 2023 ГОДА

Как показывает судебная практика, работодателю стоит обратить особое внимание на основание и порядок увольнения работников.

Так, работодатель уволил сотрудницу за прогул: она отсутствовала на работе из-за поездки с 82-летней матерью в клинику. Суды признали причину неявок на работу уважительной и восстановили сотрудницу на работе. Сотрудница отсутствовала на рабочем месте 4 дня: в это время она сопровождала на лечении в другом городе 82-летнюю мать. Из-за нестабильного состояния и слабого здоровья матери работница до последнего сомневался в поездке. Поэтому заявление на неоплачиваемый отпуск она передала только в ночь перед вылетом. Директор заявление не принял, уволил сотрудницу за прогул. Работница посчитала увольнение незаконным и обратилась в суд. Первая инстанция работнице отказала. Апелляция и кас-

сация признали увольнение незаконным: работница отсутствовала по уважительной причине, поскольку попала в тяжелую жизненную ситуацию. Она была вынуждена сопровождать мать в поездке, чтобы ей поставили диагноз и назначили лечение. Суды восстановили сотрудницу на работе, взыскали с работодателя заработную плату за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.

Также, суд признал незаконным увольнение за предоставление поддельного диплома. При поступлении на работу тренером-преподавателем в спортивную школу гражданин принес справку об обучении. Через пять месяцев после приема на работу в отдел кадров был передан диплом о высшем образовании, который при проверке регистрационного номера оказался выданным другому лицу. Работника уволили на основании представления подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Суд с соответствующим выводом не согласился: для трудоустройства не требовалось высшее профессиональное образование, поэтому оснований для увольнения истца у работодателя не имелось (Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 27 октября 2022 г. № 8Г-20707/2022).

Это решение является еще одним подтверждением того факта, что часто суды в спорах работодателя с работниками встают на сторону последних.

Всё ещё не прекращается поток показательных решений по сотрудникам, работающим дистанционно.

Так, свое увольнение в суде оспаривал сотрудник, работавший

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



Татьяна Кочанова

Применима ли ст. 10 ГК РФ к рассмотрению трудовых споров?

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

Как свидетельствует судебная практика по трудовым делам, и работник, и работодатель могут злоупотреблять своими правами в трудовых отношениях, недобросовестно используя нормы трудового законодательства. Следует отметить, что существует два диаметрально противоположных взгляда на данную ситуацию. Ряд экспертов указывает, работник является слабой стороной, у него значительно меньше ресурсов, нежели у организации, — как финансовых, так и «человеческих». В связи с этим охрана прав и законных интересов работников должна быть приоритетной как для законодателя, так и для судов. С другой стороны, есть мнение, что Трудовой кодекс РФ предоставляет работнику гораздо более широкие возможности для защиты своих прав, нежели работодателю.

Недобросовестные сотрудники всю эту пользу используют, расставляя ловушки при трудоустройстве, расторжении договора или оспаривании незаконного увольнения.

Правовое регулирование вопросов злоупотребления в отечественном правовом поле весьма ограничено и в общем виде сводится к ст. 10 ГК РФ. Трудовое законодательство не содержит текстуального закрепления запрета злоупотребления правом, равно как и его дефиниции.

В науке было высказано предложение о необходимости дополнить ст. 394 ТК РФ нормой о том, что в случае злоупотребления правом со стороны работника суду следует отказать ему в защите права и возложить

обязанность возместить ущерб, причиненный работодателю в связи со злоупотреблением, в то время как работодателя необходимо освободить от каких-либо правовых последствий. Для работодателя в случае злоупотребления им правом должны наступать такие последствия, как восстановление работника в занимаемой должности либо выплата ему денежной компенсации за потерю работы.

ВС РФ в Постановлении Пленума от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее — Постановление Пленума ВС № 17) предпринял успешную попытку «внедрить» ст. 10 ГК в трудовые отношения. В п. 27 постановления он разъяснил судам, что делать в ситуациях злоупотребления правом:

«...при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников»;

«При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе...».

Так, показательным является решение суда об отказе в исковых требованиях работнице компании, которая после больничного не вышла на работу. По ее мнению, работодатель должен ей выплатить определенный размер заработной платы, которая состояла из официальной и неофициальной части. Письменное уведомление о приостановлении работы в адрес работодателя не направлялось. Работодатель не согласился с указанной задолженностью и уволил работницу за прогул. Работница обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Суд отказал работнице в иске по следующим основаниям.

Из смысла ст. 142 ТК РФ, а также в силу разъяснений, изложенных в п. 57 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. №2, следует, что работник имеет право на приостановление работы при условии, что задерж-

ка выплаты заработной платы составила более 15 дней и работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы.

Право работников на отказ от выполнения работы является мерой вынужденного характера. И это право предполагает устранение работодателем допущенного нарушения и выплату задержанной суммы. В ходе судебного заседания работница не смогла доказать выплату неофициальной части заработной платы. Показания мужа работницы суд не принял во внимание, поскольку свидетель является лицом, заинтересованным в исходе дела.

**ЗАНЯТОСТЬ НА РАБОТЕ, НАХОЖДЕНИЕ В
ОТПУСКЕ, КОМАНДИРОВКА, ЗАБЫВЧИВОСТЬ
ИЛИ ОШИБКА В ДАТЕ У ИСТЦА НЕ МОГУТ
БЫТЬ ПРИЗНАНЫ УВАЖИТЕЛЬНЫМИ НИКАК**

А работодатель представил суду направленные требования работнице, в котором просил ее явиться в офис и дать объяснения, по какой причине она отсутствует на работе. Работодатель также направил работнице уведомление об отсутствии у него задолженности по заработной плате. Данная переписка свидетельствует о том, что компания не прекратила свою деятельность, проявляла настойчивый интерес к установлению причин отсутствия сотрудника на рабочем месте, предлагая явиться в офис, направлять по почтовому адресу письменные объяснения. Работница никак не связывалась с компанией, заявление на увольнение она не писала.

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

Остальным желающим на платной основе.

Пишите: 7447273@bk.ru

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



МАРТ 2023

ДОМ СГОРЕЛ – СТРАХОВЫЕ КОМПАНИИ НЕ ХОТЯТ ПЛАТИТЬ СТРАХОВКУ. АНАЛИЗ СИТУАЦИЙ

М.Ю. СТАРЧИКОВ

...КАЗАЛОСЬ БЫ, ЭТО ЭЛЕМЕНТАРНО — ДОМ СГОРЕЛ, НАСТУПИЛ СТРАХОВОЙ СЛУЧАЙ, И ВСЕ ФИНАНСОВЫЕ ПОТЕРИ КОМПЕНСИРУЮТСЯ УСТАНОВЛЕННЫМ ПОРЯДКОМ.

ОДНАКО В РЕАЛЬНОСТИ ВСЁ НЕ ТАК ПРОСТО, И САМОЕ ГЛАВНОЕ, КАК ЭТО ЧАСТО БЫВАЕТ В ЖИЗНИ, КРОЕТСЯ В ДЕТАЛЯХ ЗАКЛЮЧАЕМОЙ СДЕЛКИ...

...ПРОБЛЕМЫ С ВОЗМЕЩЕНИЕМ СТОИМОСТИ СГОРЕВШЕГО ДОМА ВОЗНИКАЮТ ИЗ-ЗА ТОГО, ЧТО В ДОГОВОРЕ СТРАХОВАНИЯ НЕ ОТРАЖАЕТСЯ ЕГО ДЕЙСТВИТЕЛЬНАЯ (СТРАХОВАЯ) СТОИМОСТЬ...

...В НЕКОТОРЫХ СЛУЧАЯХ ПРИЧИНОЙ ОТКАЗА СТРАХОВОЙ КОМПАНИИ ВЫПЛАТИТЬ ВОЗМЕЩЕНИЕ ЯВЛЯЕТСЯ ТО, ЧТО В СГОРЕВШЕМ ЖИЛОМ СТРОЕНИИ НИКТО НЕ БЫЛ ЗАРЕГИСТРИРОВАН...



Татьяна Кочанова

Реорганизация компании. Как избежать исков от сотрудников

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

Реорганизация предприятия заключается в прекращении деятельности юридического лица с общим правопреемством. Результатом реорганизации предприятия становится одно или несколько новых юридических лиц, которые несут обязательства по отношениям юридического лица, прекратившего свое существование.

Реорганизация предприятия связана с потенциальной опасностью судебных разбирательств по искам работников. Именно поэтому процедура должна быть проведена строго в рамках законодательства. Помимо этого, немаловажно понимать психологию работников, которых страшат изменения и возможность потери рабочего места. Поэтому реорганизацию следует проводить «открыто», с уведомлением персонала обо всех значимых моментах.

Несмотря на то, что закон не обязывает держать работников в курсе таких изменений — уведомить их необходимо, поскольку ТК РФ (ст. 75) позволяет трудящемуся отказаться от работы в реорганизованной компании.

Вот почему уведомлением в письменной форме пренебрегать не следует, причем лучше сделать это заблаговременно, особенно если из-за реорганизации изменятся условия труда или для кого-то из сотрудников в результате не найдется места.

Анализ норм гражданского и трудового законодательства позволяет сделать вывод о необходимости вручения работникам присоединяемой организации письменного уведомления, в котором следует отразить:

- переход к принимающей организации прав и обязанностей по заключенным трудовым договорам;
- необходимость выразить согласие или несогласие работника на продолжение работы;
- последствие отказа — увольнение, по которому не предусмотрена выплата выходного пособия (ст. 178 ТК РФ).

**УВЕДОМЛЕНИЕМ В ПИСЬМЕННОЙ ФОРМЕ
ПРЕНЕБРЕГАТЬ НЕ СЛЕДУЕТ, ПРИЧЕМ
ЛУЧШЕ СДЕЛАТЬ ЭТО ЗАБЛАГОВРЕМЕННО,
ОСОБЕННО ЕСЛИ ИЗ-ЗА РЕОРГАНИЗАЦИИ
ИЗМЕНЯТСЯ УСЛОВИЯ ТРУДА ИЛИ ДЛЯ
КОГО-ТО ИЗ СОТРУДНИКОВ В РЕЗУЛЬТАТЕ
НЕ НАЙДЕТСЯ МЕСТА**

Несмотря на то, что закон не устанавливает конкретных сроков уведомления, этичнее оповестить сотрудников примерно за 2 месяца, по аналогии с предупреждением о сокращении штата. Даже в том случае, если условия труда останутся прежними.

Такой вывод подтверждается судебной практикой, в частности, Определением Московского городского суда от 04.08.2015 № 27276/15: «Анализ трудового законодательства позволяет сделать вывод о том, что в случае слияния, разделения или присоединения предприятий трудовые правоотношения с согласия работника могут продолжаться в форме перевода во вновь возникшую другую организацию... При инициировании процедуры реорганизации работодатель должен известить работников о предстоящих изменениях.

Напрямую законом данное извещение не предусмотрено, но в силу предстоящих изменений сведений о наименовании работодателя, наименовании структурного подразделения и иных условий трудового договора, сохранить которые по объективным причинам не представляется возможным, процедура извещения работника о предстоящих изменениях аналогична процедуре уведомления об изменении условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ). В этом случае работника необходимо предупредить о предстоящей реорганизации не менее чем за два месяца».

ЗАКОН НЕ ОГРАНИЧИВАЕТ ВОЗМОЖНОСТЬ НАЧАТЬ СОКРАЩЕНИЕ ВО ВРЕМЯ РЕОРГАНИЗАЦИИ

Действия «нового» работодателя состоят в первую очередь в подготовке и утверждении нового штатного расписания. Если в этом есть необходимость, следует издать приказ о признании работников прежней организации работниками новой организации и заключить с ними дополнительные соглашения к трудовым договорам об изменении сведений о работодателе и/или условий трудового договора.

Потребуется внесение записи в трудовые книжки и/или сведения о трудовой деятельности (по аналогии с записью о переименовании организации). Варианты записей «перевод работников», «увольнение в порядке перевода к другому работодателю» лучше не исполь-

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



Ульяна Зеленая

Юрист

Медкомиссии при трудоустройстве

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

Оформление сотрудника на работу связано с разными факторами: от образования, квалификации и опыта работы до соответствия по состоянию здоровья. Многие профессии требуют не только знаний и опыта, но и определенных показателей по состоянию здоровья. Именно поэтому законодатель закрепил обязательность прохождения предварительного медицинского осмотра для определенных категорий лиц:

- лица, не достигшие возраста 18 лет;
- работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта;
- лица, привлекаемые на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей;
- лица, принимаемые на работу, выполняемую вахтовым методом;
- работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей;
- работники, обеспечивающие движение поездов;
- работники, занятые на подземных работах;
- работники некоторых других работодателей.

Медицинский осмотр проводится перед заключением трудового договора по направлению работодателя, в котором указываются все факторы, которые будут влиять на сотрудника и, что важно, предварительный медицинский осмотр оплачивается работодателем. Однако несмотря на прямое указание законодательных актов на необходимость прохожде-

ния медицинского осмотра для конкретных категорий лиц, принимаемых на работу, спорные дела в этой сфере не являются редкостью. Зачастую работодатели принимают работников без прохождения предварительных медицинских осмотров, за что в дальнейшем привлекаются к административной ответственности.

К ответственности за непрохождение предварительных медицинских осмотров при трудоустройстве на должности, для которых предварительный медицинский осмотр является обязательным, привлекаются должностные или юридические лица. В качестве примера, приведем Решение

**ВАЖНО, ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЙ
МЕДИЦИНСКИЙ ОСМОТР ОПЛАЧИВАЕТСЯ
РАБОТОДАТЕЛЕМ**

Ярославского областного суда от 23.06.2022 по делу № 30-2-336/2022, в соответствии с которым Государственная инспекция труда в Ярославской области привлекла ФКУ ИК № 3 УФСИН России по Ярославской области по части 3 статьи 5.27.1 КоАП РФ к административной ответственности в виде административного штрафа в размере 60 000 рублей. ФКУ ИК № 3 УФСИН России по Ярославской области не согласилось с постановлением главного государственного инспектора труда Государственной инспекции труда в Ярославской области и решением судьи Угличского районного суда Ярославской области и подало соответствующую жалобу. Однако в ходе рассмотрения дела, было установлено, что при приеме на работу сотрудников в ФКУ ИК № 3 не были пройдены предварительный медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, что представляло угрозу жизни и здоровью работников. Ярославский областной суд, рассмотрев материалы дела, оставил жалобу ФКУ ИК № 3 УФСИН России по Ярославской области без удовлетворения.

В качестве примера подобного дела можно привести Решение Мурманского областного суда от 23.11.2020 по делу № 21-466/2020. В рамках этого дела также обжаловалось постановление государственного инспектора труда Государственной инспекции труда в Мурманской области и Решение судьи Октябрьского районного суда города Мурманска, в соответствии с которыми должностное лицо МАДОУ г. Мурманска № 93 было признано виновным в совершении административного правонарушения и подвергнуто

**РАБОТОДАТЕЛИ ПРИНИМАЮТ РАБОТНИКОВ
БЕЗ ПРОХОЖДЕНИЯ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ
МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ, ЗА ЧТО
В ДАЛЬНЕЙШЕМ ПРИВЛЕКАЮТСЯ К
АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

административному наказанию в виде административного штрафа в размере 15 000 рублей. Из материалов дела следует, что к работе приступила несовершеннолетняя, однако имеющаяся справка была предоставлена для другого вида деятельности, отличающегося от той должности, на которую была принята несовершеннолетняя. Оценив характер и степень общественной опасности совершенного административного правонарушения, принимая во внимание особую значимость охраняемых правоотношений, поскольку совершенное административное правонарушение посягает на установленный законом порядок допуска несовершеннолетнего к исполнению трудовых обязанностей, свидетельствует о пренебрежительном

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



Элина Шакирова

Юрист

Больничный лист — анализ споров по срокам и оформлению

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

Больничный лист — это не просто «справка о болезни», а основание для выплаты работникам пособий и зачета расходов на их выдачу в счет уплаты страховых взносов. Именно поэтому при проверках Социальный фонд России (ранее — ФСС) с особой тщательностью подходит к их изучению. И если фонд находит ошибки в оформлении, то зачастую лишает компанию права на вычет, и с работодателя вправе потребовать возместить понесенные на оплату больничного расходы.

Обратимся для иллюстрации к обзору судебной практики и заодно составим небольшой перечень претензий СФР к больничным и реакции судов на них.

ОШИБКИ В ОФОРМЛЕНИИ ПРОДЛЕНИЯ ЛИСТКА НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ

Основанием для отказа в возмещении расходов явился вывод фонда о нарушении Приказа № 624н, поскольку в представленных листках нетрудоспособности и расчетах по ним: одновременно выписаны больничные листки свыше 15 дней. Тогда как каждое продление листка нетрудоспособности после первых 15 календарных дней нетрудоспособности должно осуществляться врачебной комиссией, но не более чем на пятнадцать календарных дней одновременно (Определение Верховного Суда РФ от 07.07.2020 N 309-ЭС20-8678 по делу N А47-7614/2019).

При этом судом апелляционной инстанции установлено, что фондом не оспаривался сам факт наступления страхового случая, периода нетрудоспособности и несения страхователем соответствующих расходов. Поэтому, как указали суды, недостатки, допущенные лечебным учреждением при

оформлении листков нетрудоспособности, сами по себе не могли являться основанием для отказа в зачете страховых взносов на выплату пособий по временной нетрудоспособности.

Учитывая правовую позицию, изложенную в определении Верховного Суда Российской Федерации от 04.08.2017 N 308-КГ17-680, суды отметили, что работодатель не вправе контролировать правильность оформле-

**НЕДОСТАТКИ, ДОПУЩЕННЫЕ ЛЕЧЕБНЫМ
УЧРЕЖДЕНИЕМ ПРИ ОФОРМЛЕНИИ
ЛИСТКОВ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ,
САМИ ПО СЕБЕ НЕ МОГЛИ ЯВЛЯТЬСЯ
ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ ОТКАЗА
В ЗАЧЕТЕ СТРАХОВЫХ ВЗНОСОВ
НА ВЫПЛАТУ ПОСОБИЙ ПО ВРЕМЕННОЙ
НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ**

ния больничного листа и соблюдение порядка его выдачи. Поэтому ФСС не может отказать работодателю в зачете (возмещении) суммы пособия, если в больничном листе есть такие нарушения.

Фонд в подобных случаях вправе потребовать возмещения расходов на выплату пособия от медицинского учреждения, неверно оформившего листок, согласно п. 6 ч. 1 ст. 4.2 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (далее — Закон N 255-ФЗ). При этом негативные последствия несоблюдения медицинскими учреждениями порядка оформления и выдачи листков нетрудоспособности не могут быть возложены на страхователя.

КОМПАНИЯ ОШИБОЧНО НЕ УКАЗАЛА КОД СНИЖЕНИЯ РАЗМЕРА ПОСОБИЯ, НО СУДЫ ОТКАЗАЛИ ВО ВЗЫСКАНИИ ИЗЛИШНЕ ПЕРЕЧИСЛЕННЫХ СУММ

Так, на основании неверно оформленного продолжения листка нетрудоспособности, без указания понижающего для расчета кода «021», фонд произвел расчет без снижения размера пособия. И в последствии направил компании требование с просьбой возместить излишне перечисленные суммы пособия.

Исходя из подпункта 1 пункта 2 статьи 10 Закона N 165-ФЗ застрахованные лица обязаны своевременно предъявлять страховщику документы, содержащие достоверные сведения. В силу пункта 58 Порядка выдачи листков нетрудоспособности Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.06.2011 N 624н, в листке нетрудоспособности в строке «Причина нетрудоспособности» в ячейках «доп. код» дополнительный трехзначный код «021» указывается при заболевании или травме, наступивших вследствие алкогольного, наркотического, токсического опьянения или действий, связанных с таким опьянением.

Согласно пункту 3 части 1 статьи 8 Закона N 255-ФЗ основаниями для снижения размера пособия по временной нетрудоспособности является заболевание или травма, наступившие вследствие алкогольного, наркотического, токсического опьянения или действий, связанных с таким опьянением.

Суды установили, что листок нетрудоспособности являлся продолжением основного листка нетрудоспособности, в котором был указан код «021».

Снижение размера пособия по листку нетрудоспособности также под-

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



Татьяна Кочанова

Индексация зарплат. Как организации сделать это с выгодой для себя

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

К индексации заработной платы работодатели всегда относились настороженно. Формулировки ТК РФ позволяют думать, что она должна проводиться, но многие связанные с ней вопросы обычными компаниями могут быть разрешены на локальном уровне. Так, государственные и муниципальные органы и учреждения индексируют зарплату в порядке, установленном трудовым законодательством, а коммерческие компании — в соответствии с ЛНА. А значит, делают вывод многие работодатели, если в перечисленных документах порядок индексации не прописан, то и проводить ее не надо.

Но даже если работодатель не установил порядок индексации, провести ее он все равно обязан.

Так, М. обратился в суд с иском к акционерному обществу «Т» (далее также — АО «Т», акционерное общество, организация, работодатель) о возложении обязанности проиндексировать заработную плату, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований М. ссылался на то, что работал в АО «Т» в должности заместителя генерального директора, с ним был заключен трудовой договор. Приказом работодателя М. был уволен с работы по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с сокращением численности работников организации).

Пунктом 6.4 действующего в организации коллективного договора предусмотрена обязанность работодателя осуществлять индексацию заработной платы не реже одного раза в год, однако такая индексация заработной платы работодателем ни разу не производилась.

По мнению М, отсутствие ежегодной индексации заработной платы работникам АО «Т» нарушает не только условия п. 6.4 коллективного договора, но и требования трудового законодательства Российской Федерации, так как обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, включающее индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, — одна из гарантий, установленных

**ЕСЛИ В ПЕРЕЧИСЛЕННЫХ ДОКУМЕНТАХ
ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ НЕ ПРОПИСАН,
ТО И ПРОВОДИТЬ ЕЕ НЕ НАДО, ДЕЛАЮТ
ВЫВОД МНОГИЕ РАБОТОДАТЕЛИ**

Трудовым кодексом Российской Федерации. М. обращался к работодателю с заявлением, в котором, ссылаясь на положения статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации и пункта 6.4 коллективного договора, просил произвести индексацию его заработной платы за период ... годы, однако ответа на указанное заявление не получил.

Суд первой инстанции указал на то, что индексация является не единственным способом обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, обязанность повышать реальное содержание заработной платы работника может быть исполнена работодателем и путем ее периодического увеличения безотносительно к порядку индексации, в частности, путем повышения должностных окладов, выплаты премий. Апелляционная инстанция оставила решение в силе.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой и апелляционной инстанций сделаны с существенным нарушением норм права. Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, индексация за-

рабочей платы направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, ее покупательной способности, по своей правовой природе представляет собой государственную гарантию по оплате труда работников (статья 130 Трудового кодекса Российской Федерации) и в силу предписаний статей 2, 130 и 134 Трудового кодекса Российской Федерации должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору. (Определения Конституционного Суда Российской Федерации от 17 июня 2010 г. N 913-О-О, от 17 июля 2014 г. N 1707-О, от 19 ноября 2015 г. N 2618-О).

Из содержания приведенных выше нормативных положений с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации следует, что статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации установлена императивная обязанность работодателей, в том числе не относящихся к бюджетной сфере, осуществлять индексацию заработной платы работников в целях повышения уровня реального содержания заработной платы, ее покупательной способности.

Право работника на индексацию заработной платы не зависит от усмотрения работодателя, то есть от того, исполнена ли им обязанность по включению соответствующих положений об индексации в локальные нормативные акты организации. Работодатель не вправе лишать работников предусмотренной законом гарантии повышения уровня реального содержания заработной платы и уклоняться от установления порядка индексации.

Однако судебные инстанции, отказывая М. в удовлетворении исковых требований об индексации заработной платы, вследствие неправильного толкования приведенных норм материального права о порядке индексации заработной платы работников организаций, не относящихся к бюджетной

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



Александра Шишкина

юрист

Стажировка. Тонкости толкования

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

Трудовое законодательство упоминает о стажировке в ст. 59 ТК РФ — «Срочный трудовой договор». В частности, там говорится, что срочный трудовой договор может быть заключен для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки.

Стажировка в силу ст. 76 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» является одной из форм дополнительного профессионального образования, когда работник, находясь на своей должности, закрепляет теоретические знания, полученные при освоении программ профессиональной переподготовки или повышения квалификации, и приобретает практические навыки и умения их эффективного использования при исполнении своих должностных обязанностей.

К тому же, со стажировкой связано понятие ученического договора. А именно, ученический договор — это взаимоотношение между организацией и лицом, ищущим работу, или с работником данной организации на получение образования без отрыва или с отрывом от работы. Ученический договор в обязательном порядке заключается в письменной форме в двух экземплярах, на срок, необходимый для получения квалификации (ст. 199–200 ТК РФ). На учеников распространяются требования трудового законодательства (ст. 205 ТК РФ). Так, время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников, соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ. Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, оплачивается работа, выполняемая на практических занятиях, а в случае обучения без отрыва от работы выплачивается заработная плата (ч. 1 ст. 21, ч. 3 ст. 93, ст. 204 ТК РФ). Размер стипендии

устанавливается ученическим договором и зависит от получаемой квалификации, но не может быть меньше минимального размера оплаты труда (ч. 1 ст. 204 ТК РФ).

Вместе с тем, в Законе содержится понятие об испытательном сроке работника. По взаимному согласию сторон в трудовой договор может быть включено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной

**УЧЕНИКАМ В ПЕРИОД УЧЕНИЧЕСТВА
ВЫПЛАЧИВАЕТСЯ СТИПЕНДИЯ,
ОПЛАЧИВАЕТСЯ РАБОТА, ВЫПОЛНЯЕМАЯ
НА ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЯХ, А В СЛУЧАЕ
ОБУЧЕНИЯ БЕЗ ОТРЫВА ОТ РАБОТЫ
ВЫПЛАЧИВАЕТСЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА**

форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя (ст. 67 Трудового кодекса РФ).

По общему правилу срок испытания не может превышать трех месяцев, а при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель (ст. 70 ТК РФ).

Таким образом, и в случае прохождения испытания, и в случае стажировки Трудовым кодексом РФ предусмотрена необходимость заключения трудового договора и, соответственно, установление оплаты труда. Опять же, необходимо четко понимать, какую именно форму взаимоотношений работник и работодатель хотят создать.

Закон применяет понятие «стажировка» в таких случаях, как стажер адвоката, стажер в органах МВД, стажер нотариуса и т. д. Главной особенностью стажировки является её временный характер и нацеленность на обучение, в результате которого ученик (стажер) получит необходимые знания, навыки и умения и будет готов к дальнейшему применению их в основной деятельности.

**В СЛУЧАЕ СТАЖИРОВКИ ТРУДОВЫМ
КОДЕКСОМ РФ ПРЕДУСМОТРЕНА
НЕОБХОДИМОСТЬ ЗАКЛЮЧЕНИЯ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И, СООТВЕТСТВЕННО,
УСТАНОВЛЕНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Согласно Письму Минтруда России от 22.09.2022 № 15-2/ООГ-2333, стажировка по охране труда на рабочем месте проводится в целях приобретения работниками практических навыков безопасных методов и приемов выполнения работ в процессе трудовой деятельности. К стажировке на рабочем месте допускаются работники, успешно прошедшие в установленном порядке инструктаж по охране труда и обучение требованиям охраны труда по программам. При этом, перечень профессий и должностей работников, которым необходимо пройти стажировку на рабочем месте, устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа (при наличии). Обязательному включению в указанный перечень подлежат наименования профессий и должностей работников, выполняющих работы повышенной опасности.

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



Татьяна Кочанова

Чёрный список работодателей. Правда или клевета? Как работодателю отстоять честное имя

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

От появления негатива не защищена ни одна компания. К сожалению, человеческое мышление устроено таким образом, что потратить время на написание хорошего отзыва мало кому придет в голову. А вот если дело касается негатива, то времени человеку не жалко. Большое количество отрицательных комментариев не является прямым свидетельством того, что в компании все плохо.

Скорее всего, ни одна организация не может похвастаться отсутствием упоминаний о ней или ее сотрудниках на различных сайтах-отзовиках, в черных списках работодателей и СМИ. Кто-то попадает туда по досадным ошибкам сотрудников, но чаще всего такие публикации неслучайны: их оставили либо недовольные сотрудники, либо клиенты, либо конкуренты. Цель, как правило, одна — нанести ущерб позитивной деловой репутации организации.

К сожалению, отследить, кем именно оставлен негативный отзыв не всегда представляется возможным, а требование к администрации сайта об его удалении, вероятно, будет проигнорировано. Поэтому, в первую очередь, работодателю следует избегать ситуаций, способствующих появлению таких отзывов. Важно уделить должное внимание профилактике.

Это значит, что прежде, чем уволить сотрудника компании, необходимо в процессе выходного интервью выяснить, какие впечатления остались у него о самой организации, взаимоотношениях с коллегами и руководством, микроклимате в коллективе и условиях труда. Важно узнать причины, которые побудили его сменить работу. Если в результате беседы с работником выяснится, что причина увольнения — конфликт с руководством или с коллегами, то его лучше загладить и, как говорится, мирно расстаться с сотрудником. Окончание деловых отношений на позитивной ноте снизит вероят-

ность того, что теперь уже бывший работник компании оставит о ней негативный отзыв.

Вообще, чтобы защитить организацию от реального негатива, исходящего от обиженных или недовольных сотрудников, руководству компании стоит быть максимально открытым и готовым к диалогу с работниками. Сотрудники должны быть уверены в том, что в случае возникновения каких-либо проблем руководство заинтересовано их решать и урегулировать, в том числе и путем компромисса.

**ОКОНЧАНИЕ ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
НА ПОЗИТИВНОЙ НОТЕ СНИЗИТ
ВЕРОЯТНОСТЬ ТОГО, ЧТО ТЕПЕРЬ УЖЕ
БЫВШИЙ РАБОТНИК КОМПАНИИ ОСТАВИТ
О НЕЙ НЕГАТИВНЫЙ ОТЗЫВ**

Помимо этого, не лишним будет предупреждать сотрудников о возможной ответственности в соответствии с законодательством РФ за публикацию негативной информации о компании или предоставлении такой негативной информации третьим лицам, которые могут осуществить публикацию. Такие нормы можно, например, включить в правила внутреннего трудового распорядка или другой локальный нормативный акт, с которыми работников знакомят при приеме на работу. Это может также стать подспорьем, если работодатель решит обратиться в суд с иском о защите деловой репутации.

К сожалению, трудовое законодательство не содержит норм, регулирующих данный вопрос. Между тем, в соответствии со ст. 152 и ст. 1100 Гражданского Кодекса РФ, гражданин вправе требовать в судебном порядке опровержения порочащих его честь, достоинство

и деловую репутацию сведений, если лицо, опубликовавшее такую информацию, не докажет, что они соответствуют действительности. Также он имеет право потребовать возместить и моральный вред. Логично, что и любая организация вправе обратиться в суд с иском о защите своей деловой репутации.

При этом, согласно позиции Президиума Верховного Суда РФ, ущерб деловой репутации может быть причинен из-за распространения порочащих сведений о компании или о ее сотрудниках — как руководящего состава, так и рядовых специалистов. Об этом говорится в «Обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам о защите чести, достоинства и деловой репутации», утвержденном Президиумом ВС РФ 16.03.2016.

Другими словами, компания или руководитель сотрудника, который опубликовал негативную запись, при наличии основания могут защитить репутацию в рамках гражданского и гражданско-процессуального законодательства.

Претендовать на возмещение ущерба работодатель может, если совпали три фактора:

- Сотрудник совершил действия, из-за которых компания понесла убытки.
- До инцидента репутация компании была положительной. Это можно подтвердить рейтингами, дипломами, отзывами клиентов.
- Есть доказательства, что репутация пострадала именно из-за действий сотрудника.

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ФЕВРАЛЬ 2023

ОПЯТЬ МОШЕННИКИ. ЧЕРНЫЕ РИЭЛТЕРЫ В ЛЮБЕРЦАХ ОТОБРАЛИ 500 КВАРТИР И ИНЫЕ СХЕМЫ

Владимир Алистархов

...МЕХАНИЗМОВ ЗАЩИТЫ ПРАВ СОБСТВЕННИКОВ
НЕДВИЖИМОСТИ РОССИЙСКИМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ
ПРЕДУСМОТРЕНО ДОСТАТОЧНО, НАДО ТОЛЬКО УМЕТЬ ЭТИМ
ВСЕМ ВОСПОЛЬЗОВАТЬСЯ...

...АФЕРИСТЫ — ЭТО ГРАЖДАНЕ ОБРАЗОВАННЫЕ, ТО ЕСТЬ, КАК
ПРАВИЛО, С ВЫСШИМ ЮРИДИЧЕСКИМ, ЭКОНОМИЧЕСКИМ ИЛИ
ДРУГИМ ОБРАЗОВАНИЕМ...

...НАИБОЛЕЕ УЯЗВИМОЙ КАТЕГОРИЕЙ ГРАЖДАН ЯВЛЯЮТСЯ
ОДИНОКИЕ НЕТРУДОСПОСОБНЫЕ ГРАЖДАНЕ ПЕНСИОННОГО
ВОЗРАСТА...

...ПРАВИЛЬНЫМ БЫЛО БЫ ВВЕСТИ ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ
НОТАРИАЛЬНОЕ УДОСТОВЕРЕНИЕ СДЕЛОК С НЕДВИЖИМОСТЬЮ
ДЛЯ ЛИЦ ПРЕКЛОННОГО ВОЗРАСТА, ОСОБЕННО ЕСЛИ ЭТО
КАСАЕТСЯ ЕДИНСТВЕННОГО ЖИЛЬЯ...



Святослав Альбирео

*Директор творческой студии АльбиреоМКТ,
психолог, писатель, переводчик*

Ошибка выжившего

Ошибка выжившего 2020

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

Когда я вижу... Удручаюсь.

Есть такая профессия — специалист по работе с изменениями.

И вот бизнес делает новый шаг в направлении «обезьянка видит, обезьянка делает».

Есть такой фильм 90-х, у которого название придает смысл обычной и беспросветной истории. Там среднестатистическая американская бедная семья реднеков, отец, или его приятель, насилует дочь, сын кого-то там убивает, наверное, отца, этот же отец бьет мать, мать бьет дочь, все верующие. В общем, традиционные ценности, куда нас сейчас толкают, во всем цвету. А фильм называется «Когда-то они были воинами». Когда-то были капиталисты, без феодального мха, это они не боялись молодых, не боялись платить талантам, не боялись делиться рынком, потому что капитализм — это строй молодых акул. Всем хватит рынка. Маркс говорил, что внутри самого капитализма есть противоречие. Есть. И не только экономическое, но и психологическое. Капитализм может быть только промежуточным звеном. Старый капиталист, когда он уже наигрался, хочет покоя. Это свойство физиологии и психики. Тестостерон ниже, хочется уже наслаждаться жизнью, а не бодаться с бычками на полянке. Есть, конечно, инфантильные товарищи, которые не взрослеют, мы видим этих старперов с деменцией, вцепившихся в кресла управителей. Играть хочется, но физиологию не обмануть. Ты уже не такой быстрый, не такой новатор. А капитализм не оставляет для таких места. И наш старичок бежит за помощью к старому доброму феодализму, против которого воевал в молодости. И становится феодалом. И тормозит прогресс. И врет. К чему было это лирическое отступление? А к тому, что феодализму не нужны новые идеи, новые профессии, изменения, они для него опасны. Он хочет устанавливать свои правила. Он хочет не пускать телевидение на рынок, потому что он торгует радио. Он не хочет пускать новые телефонные компании на рынок, как американская AT&T, которая сто лет тормозила развитие

телекоммуникаций, заваливая исками всех, кто дерзал выйти на рынок с новой идеей.

Капиталисты любят рассуждать, что идея социализма потерпела крах, не понимая, что идея капитализма тоже до сих пор не победила феодализм. Потому что у капитализма два пути — или в социализм (развитой капитализм должен перейти в следующую формацию), или деградировать обратно в феодализм. Что мы сейчас и видим. Всплески капиталистической активности в мире столь же ничтожны, как всплески социалистической активности. Мир, все-таки, стремится к развитию.

И когда я вижу, как нужная профессия — нужная любой прогрессивной компании, — превращается в еще одну прослойку паразитов-болтунов, как эйчары, как коучеры, как менеджеры, как топ-менеджеры, и многие-многие люди с одной должностной функцией: мешать людям работать, вгоняя их в стресс и получая за это огромную зарплату, я удручаюсь. Потому что за радостными воплями несчастных, которые кинулись в эту мясорубку, я вижу презрительную усмешку феодалов. Которые просто будут кидать кость-зарплату, а эти «специалисты по управлению изменениями» будут рвать друг друга за место, пытаюсь доказать, что они стоят этой косточки, будут придумывать ненужные и ненужные ритуалы, развлекая хозяев. Будут тянуть ресурсы фирмы, где хозяева победнее, путаясь под ногами. Я точно могу предсказать, что благодаря этой новой профессии много ребят потеряет и разорит свои компании. Мы их, конечно, не заметим. Ошибка выжившего. Мы услышим только те истории, где большой капитал оплатит бестолковую ненужность этой прослойки «специалистов» и они будут нести свои «идеи», уверенные, что они в тренде бизнес-процесса.

Специалист по управлению изменениями. Смотрите, как красиво и по-

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



Татьяна Кочанова

Наказать рублём или всё, что нужно знать о штрафах сотрудников

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

В трудовых отношениях возможны ситуации, когда работодатель, желая дисциплинировать работников, применяет систему штрафов. В этой статье разберем законность таких мер, а также узнаем, как можно законно наказать работника «рублем».

Трудовое законодательство РФ не содержит такое понятие, как «штраф».

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ) императивно установлено, что работодатель вправе привлечь работника в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, к двум видам ответственности — дисциплинарной и материальной (часть первая статьи 22 ТК РФ). Применять к работнику иные меры ответственности работодатель не вправе.

В соответствии со статьей 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Может сложиться впечатление, что назначение работодателем штрафа работнику является разновидностью материальной ответственности.

Однако, как следует из положений части первой статьи 238 ТК РФ, материальная ответственность работника заключается в обязанности работника возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

Прямой действительный ущерб — это реальное уменьшение личного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохран-

**КАК ТОЛЬКО РАБОТНИК ПОЖАЛУЕТСЯ
В ТРУДОВУЮ ИНСПЕКЦИЮ ИЛИ ОСПОРИТ
ШТРАФ В СУДЕ, У КОМПАНИИ БУДУТ
НЕПРИЯТНОСТИ, А ПОЛОЖЕНИЯ О ШТРАФАХ
ПРИДЕТСЯ ОТМЕНЯТЬ**

ность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного третьим лицам.

Следовательно, материальная ответственность может наступить только в том случае, если, например, работник повредил имущество работодателя, однако для применения такой меры необходимо соблюсти законодательно установленный порядок.

При этом многие компании в локальных актах утверждают целые системы штрафов для сотрудников. Но это противозаконно, и как только работник пожалуется в трудовую инспекцию или оспорит штраф в суде, у компании будут неприятности, а положения о штра-

фах придется отменять. «Узаконить» подобные штрафы нельзя, даже если локальный акт принят по всем правилам и утвержден приказом с подписью и печатью. Подобный локальный акт будет нарушать права работников и ухудшать их положение по сравнению с базовым трудовым законодательством, поэтому будет считаться неправомерным (ст. 8 ТК РФ).

**«УЗАКОНИТЬ» ПОДОБНЫЕ ШТРАФЫ
НЕЛЬЗЯ, ДАЖЕ ЕСЛИ ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ
ПРИНЯТ ПО ВСЕМ ПРАВИЛАМ И УТВЕРЖДЕН
ПРИКАЗОМ С ПОДПИСЬЮ И ПЕЧАТЬЮ**

Зачастую запреты на наложение штрафов обходятся: фактически, работник подвергается взысканию материального характера, но делается это не напрямую, а завуалированно. И такие случаи не редкость даже в больших организациях. Локальными нормативно-правовыми актами может предусматриваться система премирования сотрудников. Премии выдаются по итогам квартала или года за хорошие показатели работы. При этом важно помнить, что премирование — это право работодателя, а не его обязанность, поэтому оно не предусматривается трудовым законодательством.

Следовательно, работодатель вправе самостоятельно решать, выдавать или уменьшать премию, это решение принимается в одностороннем порядке. В соответствии со ст. 129 и 135 ТК РФ, в случае

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

Циклы снижения размера премии (лишения премии), анализируются

Сотрудники Wildberries объяснили свое решение устроить забастовку

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

О том, что сотрудники Wildberries собрались объявить забастовку из-за новой политики российского маркетплейс стало известно 14 марта.

Сотрудники пунктов выдачи заказов Wildberries заявили, что решили устроить забастовку из-за новой системы штрафов, которая предусматривает удержание до 100% платы за бракованный товар.

Протесты начались из-за депремирования за брак в размере 20 процентов от стоимости товара. Вслед за этим Wildberries решил ввести полное депремирование за подмену вещи, которая может прийти со склада, оспорить это нельзя.

Согласно новой оферте, держателей пунктов выдачи заказов (ПВЗ) лишили права оспаривать подмены. В частности, если покупатель возвращает бракованную вещь обратно в ПВЗ, с их владельцев удерживают полную стоимость товара. Кроме того, они обязаны выплатить всю цену продукции, если в полученной посылке не по их вине оказался другой предмет.

На официальный запрос сми в Wildberries с просьбой объяснить новую политику штрафов и прокомментировать начавшиеся протесты ответ получен не был.

Источник: https://m.dzen.ru/news/search?issue_tld=ru&text=Сотрудники+Wildberries+объяснили+забастовку+рабскими+условиями+труда



Сергей Гебель

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

Право на забастовку, как способ разрешения коллективного трудового спора, гарантировано ст. 37 Конституции РФ. Сама по себе забастовка не является чем-то противозаконным и участие в ней не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины. По общему правилу работодатель не вправе применять к участникам меры дисциплинарной ответственности, в том числе увольнять по этому основанию.

В основе своей право на забастовку — это коллективное право, предоставленное профсоюзу и коллективу работников организации. Коллектив наделен правом принятия решения об объявлении забастовки, сроках и форме ее проведения, продолжительности и т.д. В ином порядке и другими субъектами забастовка не может быть объявлена.

При этом забастовка должна соответствовать определенным требованиям. Так, основаниями для объявления могут стать:

- наличие неразрешенного коллективного трудового спора, если примирительные процедуры не помогли;

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

должительности, работники принимают самостоятельно.

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ФЕВРАЛЬ 2023

СПОРЫ, СВЯЗАННЫЕ С САМОВОЛЬНОЙ ПОСТРОЙКОЙ

Татьяна Новикова

...ОТСУТСТВИЕ РАЗРЕШЕНИЯ НА СТРОИТЕЛЬСТВО САМО ПО СЕБЕ НЕ МОЖЕТ СЛУЖИТЬ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ИСКА О СНОСЕ САМОВОЛЬНОЙ ПОСТРОЙКИ...

...НЕ ИМЕЮТ ПРАВОВОГО ЗНАЧЕНИЯ ДОВОДЫ ОТВЕТЧИКА ОБ УСТАНОВКЕ ШКАФА БОЛЕЕ ТРИДЦАТИ ЛЕТ НАЗАД, ПОСКОЛЬКУ РАЗРЕШЕНИЕ ВСЕХ СОБСТВЕННИКОВ КВАРТИР И УПРАВЛЯЮЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ НА ХРАНЕНИЕ В ОБЩЕДОМОВОМ ИМУЩЕСТВЕ КАКОЙ-ЛИБО МЕБЕЛИ И КАКИХ-ЛИБО ВЕЩЕЙ ОТСУТСТВУЕТ...

...ПРИЗНАЛ САМОВОЛЬНОЙ ПОСТРОЙКОЙ СПОРНОЕ ЗДАНИЕ, ПОСКОЛЬКУ ОНО НЕ СООТВЕТСТВУЕТ ПОЖАРНО-ТЕХНИЧЕСКИМ НОРМАМ, ИМЕЕТ ПРИЗНАКИ ЗДАНИЯ ГОСТИНИЧНОГО ТИПА, НО ОТКАЗАЛ В УДОВЛЕТВОРЕНИИ ИСКОВЫХ ТРЕБОВАНИЙ О СНЯТИИ С РЕГИСТРАЦИОННОГО УЧЕТА, ВЫСЕЛЕНИИ ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫХ ЛИЦ...



Мария Новоселова

РСХБ Управления Активами

Надо искать тех, кто намерен работать в компании долго

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

Удерживать сотрудников «вечно» невозможно.

Но и конвейер «свежей крови» — это путь в пропасть.

Эксперт делится опытом компании в этом практически важном вопросе.



Как долго нужно удерживать сотрудников в компании, при этом не забывая их развивать?

— Какого-то конкретного срока нет. И работнику, и компании будет интересно продолжительное сотрудничество, если сотрудник мотивирован на развитие, достижения, если ему интересны задачи, комфортны условия, если он понимает, как результаты его работы связаны с признанием. При этом компания, в которой он работает, развивается и совершенствуется.

Наша HR-стратегия предполагает переход от стратегии подбора (где основной акцент в работе HR — это поиск и оформление кандидатов) к стратегии удержания (где основной акцент — развитие и раскрытие потенциала). Цель — создать лучшие условия для лучших сотрудников.



Можно ли, глядя на резюме кандидата, примерно оценить срок его работы в компании?

— Резюме не всегда показательно. Только при личном общении можно сделать некие первоначальные выводы о кандидате, которые в дальнейшем либо подтверждаются, либо нет. Как известно, первое впечатление можно произвести лишь однажды. Естественно, каждый кандидат старается репрезентовать себя максимально удачно. Поэтому при первом общении крайне важно вытащить на поверхность именно те качества и характеристики, которые кандидат ретуширует или скрывает. А дальше — опыт и

здравый смысл, сравнительный анализ, позволяющий понять, насколько этот человек сможет ужиться с коллективом, насколько высоки его профессиональные качества, включая деловую этику.

Естественно, что при приеме на работу каждого сотрудника предполагается удерживать долго, давая ему возможности для карьерного и профессионального роста. Мы в компании включили в структуру интервью вопросы, касающиеся ценностного понимания кандидата. Если есть со-

ЕСЛИ СОТРУДНИК МОТИВИРОВАН НА РАЗВИТИЕ, ДОСТИЖЕНИЯ, ЕСЛИ ЕМУ ИНТЕРЕСНЫ ЗАДАЧИ, КОМФОРТНЫ УСЛОВИЯ, ЕСЛИ ОН ПОНИМАЕТ, КАК РЕЗУЛЬТАТЫ ЕГО РАБОТЫ СВЯЗАНЫ С ПРИЗНАНИЕМ

впадения с ценностями компании, то мы предполагаем, что дальнейшее сотрудничество будет продолжительным. Общие ценности позволяют людям лучше понимать друг друга и быстрее договариваться, а это помогает эффективно решать любые задачи. Ценности создают атмосферу единства и формируют комфортную рабочую среду, в которой каждый ощущает себя частью команды.

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

Работу проводится комплексная проверка. Лучше иметь больше инфор-

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ФЕВРАЛЬ 2023

АНАЛИЗ СПОРОВ, СВЯЗАННЫХ СО СНОСОМ САМОВОЛЬНОЙ ПОСТРОЙКИ (2022 И 2023 ГГ.)

Ирина Дружинина

...**ДАЖЕ** ПРИ ПОЛНОЙ ДОКАЗАННОСТИ ФАКТОВ СООТВЕТСТВИЯ САМОВОЛЬНОЙ ПОСТРОЙКИ СУД НЕ ОБЯЗАН ПРИЗНАВАТЬ ПРАВО СОБСТВЕННОСТИ НА САМОВОЛЬНУЮ ПОСТРОЙКУ...

...**Отсутствие** РАЗРЕШЕНИЯ НА СТРОИТЕЛЬСТВО САМО ПО СЕБЕ НЕ МОЖЕТ СЛУЖИТЬ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ ОТКАЗА В ИСКЕ О ПРИЗНАНИИ ПРАВА СОБСТВЕННОСТИ НА САМОВОЛЬНУЮ ПОСТРОЙКУ...

...**удовлетворение** ТРЕБОВАНИЙ ПО СНОСУ САМОВОЛЬНОЙ ПОСТРОЙКИ ВОЗМОЖНО ТОЛЬКО В СЛУЧАЕ, ЕСЛИ ДОКАЗАНО, ЧТО ЭТО НЕДВИЖИМОЕ ИМУЩЕСТВО И ПРЕДСТАВЛЕНЫ ДОКАЗАТЕЛЬСТВА НАНЕСЕННОГО УЩЕРБА...

...**признаки** СПОРНОГО ЗДАНИЯ КАК САМОВОЛЬНОЙ ПОСТРОЙКИ НЕ ЯВЛЯЮТСЯ ДОСТАТОЧНЫМИ ОСНОВАНИЯМИ ДЛЯ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ИСКА О ЕГО СНОСЕ»...

Александра Смагина

CEO рекрутингового агентства, HR-эксперт

Что касается HR-директоров, если человек понимает, что такое деньги и умеет влиять на прибыль, он не может стоить дешево

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

«Несколько последних лет мы наблюдаем, как динамично меняется рынок труда. Мы определяем это его состояние как перестроечное. И если раньше был рынок работодателя — работодатели привыкли, что на вакантную позицию выстраивается очередь, то сейчас ситуация меняется, и постепенно рынок соискателя занимает лидирующую позицию», — говорит эксперт.



А что не так с рынком зарплат?

— У меня есть своя гипотеза, почему сейчас так происходит. Я уже 18 лет занимаюсь управлением персонала и работаю в сфере HR. И на моем опыте было 3 серьезных кризиса. И что мы имеем в последствиях этих кризисных периодов?

Когда экономическая ситуация в стране стабилизируется, зарплаты незначительно, но всё-таки начинают расти — вдруг наступает следующий кризисный период.

Большинство компаний для того, чтобы сохраниться и не уйти с рынка, прекращают повышать заработные платы в среднем года на три, аргументируя тем, что это жизненно необходимо для сохранения рабочих мест в принципе.

Как только ситуация начинает стабилизироваться, возникает снова кризис. В результате мы сейчас имеем ситуацию с заработными платами, в которой за последние 10–12 лет она, если и росла, то незначительно. Т. е. по факту мы имеем средний рост заработной платы значительно меньше, в сравнении с той же, к примеру, продуктовой корзиной и прочими ежемесячными расходами населения, которые выросли за тот же самый период, а особенно за 2022 год, в 2-3 раза в зависимости от региона страны.

Это первое. Второе — постпандемийный рынок тоже имеет свои особенности.

Люди после пандемии научились жить на меньшие деньги.

Это мое мнение. Что мы сейчас видим на рынке труда? Человек за 25–35 тысяч рублей из дома выходить не хочет. А рынок на старте или в виде оклада больше платить не готов. Поэтому у нас возникает дефицит кадров на многие линейные позиции.

**БОЛЬШИНСТВО КОМПАНИЙ ДЛЯ ТОГО,
ЧТОБЫ СОХРАНИТЬСЯ И НЕ УЙТИ С РЫНКА,
ПРЕКРАЩАЮТ ПОВЫШАТЬ ЗАРАБОТНЫЕ
ПЛАТЫ В СРЕДНЕМ ГОДА НА ТРИ,
АРГУМЕНТИРУЯ ТЕМ, ЧТО ЭТО ЖИЗНЕННО
НЕОБХОДИМО ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ РАБОЧИХ
МЕСТ В ПРИНЦИПЕ**

Соответственно для того, чтобы привлечь кадры сейчас, нужно что-то делать иначе. И правильно Вы сказали в начале интервью, что люди работают прежде всего за деньги. Я с этим согласна полностью. И если работодатель не способен платить, то, к сожалению, привлекать не то что лучшие кадры, а кадры в принципе, у него сейчас не получится.

Приведу пример. Лет 6–7 назад мы подбирали менеджеров по продажам, и для меня было важно, что человек ориентируется на постоянное движение, а для этого у него обязательно есть автомобиль, и он готов его использовать, и то, что у него на собеседовании не возникает мысли задать мне вопрос про оклад. Потому что кандидатов с одним из ключевых мотиваторов — стабильность — мы на подобные должности вообще не

рассматривали. И я в тот момент не ошибалась, эти три параметра давали самых крутых сотрудников — звезд.

Сейчас, когда мы подбираем менеджеров по продажам, ситуация популярная — любой продажник спрашивает про размер оклада, и это стало нормой. И они не пойдут работать на оклад менее 100 тыс. рублей (по Москве). Т. е. перетащить человека на оклад в 60 тыс., аргументируя, что со-

ПЕРЕТАЩИТЬ ЧЕЛОВЕКА НА ОКЛАД В 60 ТЫС., АРГУМЕНТИРУЯ, ЧТО СОВОКУПНЫЙ ДОХОД С ПРОЦЕНТАМИ И БОНУСАМИ У НЕГО БУДЕТ НЕ МЕНЬШЕ 250 ТЫС., СТАЛО ПРАКТИЧЕСКИ НЕВОЗМОЖНО

вокупный доход с процентами и бонусами у него будет не меньше 250 тыс., стало практически невозможно.

Кандидаты уверенно заявляют о своих ожиданиях, работодателю ничего другого не остается, как подстраиваться, чтобы эффективно закрывать возникающие в компании вакансии. Это говорит о том, что рынок соискателей постепенно, но уверенно берет верх.

На самом деле, ту информацию, которая у нас есть по заработным платам, мы собираем сейчас в большей степени из уст соискателей, их хотелок.

Это первое.

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

Александр Зверев

PR-менеджер

Искусственный интеллект в течение года трудоустроил 85% сотрудников крупнейшей сети аптек

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

За год с помощью искусственного интеллекта (ИИ) обработали 2625 комплектов кадровых документов, включая трудовые книжки, рукописные справки и заявления. В среднем, ИИ оформляет работника в 3-4 раза быстрее по сравнению с ручной обработкой документов: за 10 минут вместо 45 минут. Благодаря автоматическому распознаванию на рутинном оформлении кадровых дел удалось сэкономить почти 2 месяца работы сотрудников.

Статистика стала доступна по итогам 1 года работы ИИ-платформы распознавания и анализа Beorg Smart Vision в объединенном центре обработки документов (ОЦО) «Лотос» — организация администрирует кадровое делопроизводство розничных аптек в 44 регионах России. Разработчик ИИ-платформы автоматического распознавания документов — компания «Биорг», резидент «Сколково»

ИИ-система параллельно сканирует, заносит данные и формирует карточки дела в электронной базе данных. Например, российский паспорт ИИ распознает за 5 секунд, а рукописные развороты — в срок до 2 минут. Полный комплект для трудоустройства — в срок до 10 минут. Люди тратили на обработку каждого комплекта от 30 до 45 минут.

«Мы не только сэкономили время на обработку документов, но и выиграли в точности оцифровки: система, в отличие от людей, не допускает ошибок, опечаток. С переходом на электронный документооборот мы также избавились от необходимости пересылать физические документы. Это очень удобно и экономично, учитывая широкую географическую распределенность обслуживаемых нами организаций», — говорит **Владимир Калуцкий**, директор ОЦО «Лотос».

Сейчас на базе платформы «Биорг» в ОЦО «Лотос» развивают проект «мобильный прием», который дополнительно сократит трудозатраты на оформление сотрудников обслуживаемых юрлиц благодаря работе через мобильное приложение, интегрированное по API с облачной системой распознавания документов.

Трудоустройство с ИИ происходит в три шага: кандидат фотографирует документы через мобильное приложение, ИИ распознает данные и направляет их в учетную карточку информационной системы, кандидат получает готовые документы и заявления на подпись. Работники могут подавать заявление на работу онлайн, загружая документы через облако, интегрированное с информационной системой работодателя: заполненная карточка кандидата появится автоматически.

«Нейросети гораздо лучше человека справляются с рутинными задачами. ИИ не устает, не делает перерывов, не ошибается при обработке больших потоков однотипных данных. Таким образом, технология становится помощником кадровых работников, выполняя за них массовые рутинные действия», — отмечает генеральный директор «Биорг» **Руслан Алигаджиев**.

Распознавание данных на платформе Beorg Smart Vision проходит в защищенном режиме, с применением технологий деперсонализации и шифрования данных.

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ФЕВРАЛЬ 2023

НОВОЕ В РЕГУЛИРОВАНИИ МАТЕРИНСКОГО КАПИТАЛА

Александра Шишкина

...ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ МАТЕРИНСКОГО КАПИТАЛА ВОЗНИКЛО В СВЯЗИ С РОЖДЕНИЕМ ВТОРОГО РЕБЁНКА, ОНО БЫЛО ЕЮ РЕАЛИЗОВАНО ПРИ ПОЛУЧЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЕРТИФИКАТА, НО БЫЛО ПРЕКРАЩЕНО В СВЯЗИ С ЛИШЕНИЕМ ЕЁ РОДИТЕЛЬСКИХ ПРАВ В ОТНОШЕНИИ ПЕРВЫХ ДВОИХ ДЕТЕЙ. В СВЯЗИ С РОЖДЕНИЕМ ТРЕТЬЕГО РЕБЁНКА ПОВТОРНОГО ПРАВА НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ У НЕЁ ВОЗНИКНУТЬ НЕ МОГЛО В СИЛУ ПРЯМОГО УКАЗАНИЯ ЗАКОНА...

...В 2023 году появилась возможность приобрести автомобиль с использованием материнского капитала, но только в общую собственность с ребёнком. В случае же продажи авто в течение трёх лет после покупки придётся вернуть деньги обратно в Пенсионный фонд...



ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

www.TOP-PERSONAL.RU

(январь-март)

В номере:



XXIX Международная научно-практическая конференция ВНИИДАД «Документация в информационном обществе: формирование и сохранение наследия цифровой эпохи»

Организационные основы и деятельность ТК 191/ПК 4 «Управление документацией»: история и современность

Организация работы с документами в благочинии с использованием современных информационных технологий

Размышления студентов о профессии архивиста

Опыт практического изучения облачного демонстрационного стенда системы электронного документооборота «Docsvision»

Обеспечение безопасности хранения и обработки персональных данных с использованием единой биометрической системы

Вопросы развития правового института дисциплины труда . Документирование

Документационное обеспечение управления в публикациях 2022 г.

При поддержке:





события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 2
Февраль
2023

Подписные индексы по каталогу Урал-пресс — 79154, 79357

Владимир Алистархов

Опять мошенники. Черные риэлторы в Люберцах отобрали 500 квартир и иные схемы

Татьяна Кочанова

Как вернуть спорное жильё, купленное у мошенников?

Александра Шишкина

Новое в регулировании материнского капитала

Дмитрий Гайдин

Жильё военнослужащим. Практика

Ирина Дружинина

Анализ споров, связанных со сносом самовольной постройки (2022 и 2023 гг.)

Татьяна Човикова

Споры, связанные с самовольной постройкой

Оксана Васильева, Сергей Тебель

Какие коммунальные услуги нельзя отключать за долги? Какие услуги могут отключить даже без долгов?

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

№ 07
(691)

2023

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Варшавские новости по заказу "Ресурс" - 71652, 70556, 72034



Глеб Архангельский



**Оказывается,
что никто никуда вообще
не умирает, более того,
освобождается огромное
количество ниш**

Главная тема: **КУЗНИЦА КАДРОВ**

www.TOP-PERSONAL.ru