



Татьяна Кочанова

Изменения в трудовом законодательстве апрель 2023 года

Виктория Мариновская

«Штрафы, налагаемые на работодателя за нарушения норм охраны труда, выплаты з/п и т. д. Обзор практики». Часть I

Ульяна Зеленая

Выплата премий — сроки (анализ споров по теме)

Виктория Алфёрова

Споры с работником — руководителем организации, связанные с увольнением

Татьяна Новикова

Полюбовно расстаться не получилось

Татьяна Кочанова

Проверка сотрудников на алкотестере

Павел Хлебников

Соблюдение прав мобилизованных

В. Тулякина, О. Звагольская, В. Платонов, О. Попова, Е. Рейзман

Аутсорсинг как форма аутстаффинга — о чем говорит практика

Инфляция и расценки на работу – такая тема вполне может стать причиной трудовых разногласий.

Но как заранее предугадать и решить проблему – вопрос.

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 апрель 2023 года5

Штрафы



Виктория Мариновская

«Штрафы, налагаемые на работодателя за нарушения норм охраны труда, выплаты з/п и т. д. Обзор практики». Часть I17

Алкотестер



Татьяна Кочанова

Проверка сотрудников на алкотестере27

Премирование



Ульяна Зеленая

Выплата премий — сроки (анализ споров по теме)35

Увольнение/восстановление



Александра Шишкина

Восстановился на работе. Что дальше?45

Виктория Алфёрова

Споры с работником — руководителем организации, связанные с увольнением55

Увольнение/восстановление



Татьяна Новикова
Полюбовно расстаться не получилось65

Права мобилизованных



Павел Хлебников
Соблюдение прав мобилизованных73

Комментарии экспертов



В. Гулякина, О. Звагольская, В. Платонов, О. Попова,
 Е. Рейзман

**Аутсорсинг как форма аутстаффинга — о чем
 говорит практика**79



А. Жалнин, В. Синельников

**Являются ли инвентаризационные описи
 допустимыми доказательствами по спорам
 о возмещении материального ущерба
 работодателю?** 103



Александр Бударагин
**Госдума может принять закон о полном запрете
 вейпов для несовершеннолетних** 109

Выпускающий редактор: А. Верещагина

Главный редактор: А. Гончаров

Редакционная коллегия:

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

Ведущие эксперты:

Алексеевская Анастасия

Гайдин Дмитрий

Дружинина Ирина

Евтеев Дмитрий

Зеленая Ульяна

Кирина Анастасия

Клюева Елена

Кузина Марина

Мартасов Дмитрий

Митрахович Алла

Никулина Светлана

Новикова Татьяна

Папроцкая Ольга

Сергеева Дарья

Павлов Владимир

Тихонова Наталья

Хлебников Павел

Царькова Дарья

Шакирова Элина.

Эксперты журнала

от юридических компаний:

Н. Рясина, ООО «Доверенный Советникъ»,

К. Иванчин, ЗАО Юридическая компания

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

О. Баженов, «Корельский, Ищук, Астафьев и

партнеры», **С. Максимова**, «Клифф»,

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

С. Одинцов, «Диалог права»,

Юлия Лялюцкая, Адвокатское бюро г. Москвы

«Щеглов и Партнеры»

Дизайн-бюро: О. Корнилова

Верстка: О. Дегнер

Корректор: О. Сагун

Главный бухгалтер: Н. Фомичева

Интернет-проект: П. Москвичев

Доставка: Е. Чечикова

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

Подписные индексы:

Почта России: П4421.

Урал-Пресс: 47489, 47490.

Регистрационное свидетельство:

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

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

© «Трудовое право», 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 15.04.2023.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

Электронная версия 6 000.

Заказ № 135-04.

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 апрель 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 АПРЕЛЬ 2023 ГОДА

Роструд разъяснил, обязан ли работодатель указывать в трудовом договоре с работником средства индивидуальной защиты (СИЗ), которые выдаются работнику.

Работодатель не обязан указывать в трудовом договоре с работником средства индивидуальной защиты, так как данные требования не содержатся в Трудовом кодексе РФ (далее — ТК РФ).

Согласно статье 57 ТК РФ, обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция;
- дата начала работы;
- условия оплаты труда;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

• другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минтруд утвердил десять профессиональных стандартов:

- инженер-экономист водного транспорта;
- газовщик коксовых печей;
- оператор установок по регенерации сульфатных щелоков;
- аппаратчик производства двуокиси хлора;
- работник по техническому обслуживанию и ремонтам металлургических кранов, специального и подвешного оборудования на предприятиях горно-металлургического комплекса;
- машинист экскаватора на горных работах;
- кислотчик;
- работник по техническому обслуживанию и ремонтам технологического оборудования на предприятиях горно-металлургического комплекса;
- водопроводчик доменной печи;
- проходчик.

Правительство подготовило проект закона о внесении изменений в Федеральный закон «О специальной оценке условий труда».

Проектом предлагается внесение следующих изменений:

- при проведении специальной оценки условий труда (далее — СОУТ) будут учитывать условия осуществления (специфики) трудовой деятельности;

- использование электронной цифровой подписи при согласовании документации о проведении СОУТ;
- выдача в электронном виде сертификата эксперта (сейчас его выдают только на бумажном носителе);
- выдача в электронном виде выписки из реестра в организации, которая проводит СОУТ;
- расширение функционала Федеральной государственной информационной системы учета результатов проведения специальной оценки условий труда (далее — ФГИС СОУТ) и реализация механизма предоставления экспертными организациями в адрес Минтруда актуальных сведений об экспертном составе в электронном виде посредством личного кабинета организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Внесение изменений позволит при необходимости и наличия соответствующих технических возможностей осуществить переход от бумажного документооборота к цифровому, а также эффективнее контролировать экспертные организации посредством использования автоматических сервисов ФГИС СОУТ в части выявления несоответствий требованиям законодательства.

Источник: законопроект № 325736-8.

Президент подписал Федеральный закон, согласно которому:

- увеличен размер единовременной страховой выплаты в случае смерти застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания с 1 млн руб. до 2 млн руб.;
- скорректирован и порядок исчисления пособия по временной нетрудоспособности. Средний дневной заработок для его исчисления, так же как и для исчисления пособия по беременности и ро-

дам и ежемесячного пособия по уходу за ребенком, не может превышать величину, определяемую путем деления на 730 суммы двух лимитов по страховым взносам, установленных на два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности;

- в страховой стаж наравне с периодами работы или иной деятельности, будут засчитываться периоды прохождения военной службы, периоды пребывания в добровольческом формировании.

Федеральный закон вступил в силу с 3 апреля 2023.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ АПРЕЛЬ 2023 ГОДА

Верховный суд вновь встал на сторону работника при решении вопроса о правовой природе взаимоотношений.

Общество разместило в интернете вакансию программиста на удаленке. С кандидатом заключили гражданско-правовой договор, выдали сим-карту и обеспечили доступ к системе компании.

Специалист потребовал признать договор трудовым. Заявил, что выполнял должностные обязанности, использовал сервисы и средства доступа организации, ежемесячно получал фиксированную оплату и надбавку, соблюдал локальные акты, проходил испытание.

Апелляция и кассация не выявили признаки трудовых отношений, однако ВС РФ с ними не согласился. Он подчеркнул, что среди прочего следовало выяснить:

- выполнял ли истец работу по заданиям, результат которой нужно сдать, или же трудовую функцию программиста;

- сохранял ли он положение самостоятельного хозяйствующего субъекта;
- был ли интегрирован в организационный процесс;
- подчинялся ли ПВТР и иным актам компании;
- имел ли доступ к информресурсам наряду с работниками общества;
- как оплачивали его труд (в т. ч. периодичность и размер поступлений, механизм расчета).

**АПЕЛЛЯЦИЯ НЕВЕРНО РАСПРЕДЕЛИЛА
БРЕМЯ ДОКАЗЫВАНИЯ, ВОЗЛОЖИВ ЕГО
НА ИСТЦА. ДЕЛО НАПРАВИЛИ НА НОВОЕ
РАССМОТРЕНИЕ**

Также ВС РФ отметил, что апелляция неверно распределила бремя доказывания, возложив его на истца. Дело направили на новое рассмотрение.

Крайне интересным является **Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2023 г. N 16-П «по делу о проверке конституционности статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второй части первой статьи 3271 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.Б.С.»**.

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru**



Виктория Мариновская

Юрист

«Штрафы, налагаемые на работодателя за нарушения норм охраны труда, выплаты з/п и т. д. Обзор практики».

Часть I

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

ШТРАФОВАТЬ НЕЛЬЗЯ ПОМИЛОВАТЬ

Нарушение трудового законодательства грозит работодателю большими штрафами. А в процессе правового взаимодействия между работодателем и сотрудником в трудовых правоотношениях много тонких юридических нюансов, поэтому так важен анализ актуальной судебной практики.

Статья будет интересна для руководителей компаний, кадровых служб, индивидуальных предпринимателей. Цель нашей статьи — проанализировав судебную практику, выяснить — какие штрафы могут налагаться на работодателя за нарушения норм охраны труда, узнать, при каких условиях суд может встать на сторону организации, почему суды не признают необоснованным привлечение к ответственности работодателя на примере реальных дел.

Правонарушение:

нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение.

Штраф:

на должностных лиц или ИП от 5 000 до 10 000 рублей; на организацию от 60 000 до 80 000 рублей.

Рассмотрим Решение по делу № 7-1251/202 от 08.02.2021 г. по делу об административном правонарушении, предусмотренном ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ, в отношении ООО «С».

Внимание! Суд посчитал, что в данном деле факт принадлежности организации к субъектам малого предпринимательства, на что заявитель указывал в жалобе, не может повлечь изменение обжалуемого постановления, поскольку наличие указанного обстоятельства не является достаточным основанием для применения положений ст. 4.1.1 КоАП РФ!

Генеральный директор ООО «С» просил об отмене решения районного суда и изменении постановления должностного лица в части административного наказания — замене административного штрафа на предупреждение. В обоснование жалобы указывает на то, что ООО «С» является малым предприятием и внесено в Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства, выявленное нарушение трудового законодательства не повлекло причинение вреда или возникновение угрозы причинения вреда, должностным лицом при рассмотрении дела не учтены смягчающие обстоятельства, а именно: совершение административного правонарушения, предусмотренного ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ впервые, раскаяние лица, совершившего административное правонарушение, судом не дана оценка нарушению Государственной инспекцией труда в адрес процедуры привлечения лица к административной ответственности, в связи с невынесением определения об отказе в удовлетворении ходатайства защитника о назначении административного наказания в виде предупреждения.

Как следовало из материалов дела, в ходе проведения Государственной инспекцией труда проверки по соблюдению требований трудового законодательства установлено, что нарушены требования абз. 11 ч. 2 ст. 212

ТК РФ: работодателем ООО «С» не представлены документы, подтверждающие проведение специальной оценки условий труда рабочих мест юриста, ведущего специалиста по конкурсным заявкам и специалиста отдела снабжения <наименование организации>. Действия организации были квалифицированы по ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

Проанализировав материалы дела, суд пришел к выводу о виновности ООО «С», оснований не согласиться с выводами судьи районного суда о доказанности виновности в совершении вмененного административного правонарушения у суда не имелось.

**ФАКТ ПРИНАДЛЕЖНОСТИ ООО
«С» К СУБЪЕКТАМ МАЛОГО
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА НЕ МОЖЕТ
ПОВЛЕЧЬ ИЗМЕНЕНИЕ ОБЖАЛУЕМОГО
ПОСТАНОВЛЕНИЯ**

Суд посчитал, что факт принадлежности ООО «С» к субъектам малого предпринимательства, на что заявитель указывает в жалобе, не может повлечь изменение обжалуемого постановления, поскольку наличие указанного обстоятельства не является достаточным основанием для применения положений ст. 4.1.1 КоАП РФ. В отсутствие совокупности всех обстоятельств, перечисленных в ч. 2 ст. 3.4 КоАП РФ, возможность замены административного наказания в виде административного штрафа предупреждением не допускается.

Суд решил Постановление и.о. начальника отдела Государственной инспекции труда в отношении организации оставить без изменения, жалобу — без удовлетворения.

Правонарушение:

допуск работника к работе без прохождения обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний.

Штраф:

на должностных лиц или ИП от 15 000 до 25 000 рублей; на организацию — от 110 000 по 130 000 рублей

Рассмотрим решение по делу № 12-1673/20 от 16 декабря 2020 г., вынесенное судьей Никулинского районного суда. В ходе судебного рассмотрения было установлено, что ООО «А», являясь юридическим лицом, совершило нарушение норм действующего трудового законодательства, а именно: нарушение ч. 7 ст. 213 ТК РФ, Приказа Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

Судом отмечено, что в ходе проведения проверки было установлено, что работникам, непосредственно связанным с осуществлением отдельных видов профессиональной деятельности, в условиях повышенной опасно-

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



АПРЕЛЬ 2023

СДАЧА ЖИЛЬЯ ПОСУТОЧНО = ОКАЗАНИЮ ГОСТИНИЧНЫХ УСЛУГ?

Татьяна Кочанова

...**СОБСТВЕННИК** жилого помещения вправе сдавать его по договору найма для проживания гражданам на срок, не превышающий пяти лет. **Минимальный срок** такого договора законодательством не установлен...

...посуточная сдача квартир, реклама, присутствие собственника либо его представителя при заселении (выезде) жильцов, оказание помощи с транспортом сами по себе не являются признаками оказания гостиничных услуг...

...признаками гостиницы являются оборудование жилого помещения для размещения большого числа лиц, предоставление жилого помещения на срок меньше суток (не для проживания), предоставление в краткосрочный наем одним собственником сразу нескольких жилых помещений в одном многоквартирном доме...



Татьяна Кочанова

Проверка сотрудников на алкотестере

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

В России на промышленных объектах нередко применяются алкотестеры для ежедневной проверки работников на алкогольное опьянение. Причем, речь идет обо всех работниках, а не только о водителях. Работодателей можно понять, ведь появление сотрудника на рабочем месте в состоянии опьянения не только нарушает трудовую дисциплину, но и может повлечь травму, а в дальнейшем чревато привлечением руководителей и инженерно-технического состава к ответственности, вплоть до уголовной, если травма имела тяжкие последствия (ст. 143 УК РФ, ст. 109 УК РФ).

Применение алкотестеров для проверки работников на алкогольное опьянение либо его последствия в России не запрещено. Но равняется ли «не запрещено» и разрешено?

Алкотестеры можно применять на предприятии. Нормативного документа, в котором прописано право руководителя предприятия ввести алкотестирование, нет. В соответствии с требованиями статьи 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Состояние алкогольного либо иного опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств (постановление ВС РФ от 17.03.2004 № 2 п. 42). Для проверки работников на наличие алкогольного опьянения работодатель вправе использовать сертифицированное медицинское оборудование, к которому относятся, в том числе, алкотестеры.

Показания алкотестера могут являться одним из доказательств алкогольного опьянения. Однако работодатель не вправе обязывать всех работников проходить тест на наличие алкоголя в организме.

В частности, в силу ст. 20 ФЗ от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» предполагается, что:

1. Необходимым предварительным условием медицинского вмешательства является дача информированного добровольного согласия гражданина или его законного представителя на медицинское вмешательство на основании предоставленной медицинским работ-

**РАБОТОДАТЕЛЬ НЕ ВПРАВЕ ОБЯЗЫВАТЬ
ВСЕХ РАБОТНИКОВ ПРОХОДИТЬ ТЕСТ НА
НАЛИЧИЕ АЛКОГОЛЯ В ОРГАНИЗМЕ**

ником в доступной форме полной информации о целях, методах оказания медицинской помощи, связанном с ними риске, возможных вариантах медицинского вмешательства, о его последствиях, а также о предполагаемых результатах оказания медицинской помощи.

Проведение тестирования в данном случае и есть такое вмешательство, что и предопределяет наличие согласия работника на его осуществление.

Как установить состояние опьянения у работника и уволить его без риска восстановления в судебном порядке? Вопрос весьма актуальный для руководителей.

Существует процедура, предусмотренная трудовым законодательством. Однако работодатель не всегда имеет возможность на-

править работника, заподозренного в употреблении алкоголя, в медицинское учреждение для освидетельствования. Как правило, это связано с отдаленностью медицинского учреждения, отсутствием транспорта и свободных людей, поведением работника, выходной день и т. п.

В настоящее время суды стали охотно принимать в качестве доказательств показания алкотестера. Прибор должен иметь паспорт, свидетельство о поверке в ЦСМ. При использовании алкотестера необходимо правильно составить акт, желательно в присутствии других работников, которых также вписать в этот акт в качестве свидетелей.

**ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ АЛКОТЕСТЕРА
НЕОБХОДИМО ПРАВИЛЬНО СОСТАВИТЬ АКТ,
ЖЕЛАТЕЛЬНО В ПРИСУТСТВИИ ДРУГИХ
РАБОТНИКОВ, КОТОРЫХ ТАКЖЕ ВПИСАТЬ
В ЭТОТ АКТ В КАЧЕСТВЕ СВИДЕТЕЛЕЙ**

Не забыть и взять объяснение от нарушителя трудовой дисциплины. Установив таким образом наличие алкогольного опьянения, можно издавать приказ об увольнении нарушителя.

Юридические основания: в силу ст. 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные
устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru**



Ульяна Зеленая

Юрист

Выплата премий — сроки (анализ споров по теме)

Премирование

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

Премия входит в систему поощрения работников, в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Кодекс не устанавливает критерии установления, а также порядок начисления и выплаты премии. Особенности премирования у конкретного работодателя устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом (например, положением о премировании). При этом в отношении премий правильнее говорить об их установлении и выплате за трудовые достижения в зависимости от степени этих достижений, чем о лишении (снижении) в связи с недостатками в работе и нарушениями дисциплины¹. Кодекс не предусматривает такое дисциплинарное взыскание.

Вместе с тем, заработная плата (оплата труда работника) представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)².

1 Письмо Минтруда России от 28.09.2020 № 14-2/ООГ-15428.

2 Статья 129 ТК РФ.

В соответствии с нормами статьи 136 ТК РФ заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный день с 16 по 30 (31) число текущего периода, за вторую половину — с 1 по 15 число следующего месяца. Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) являются одной из составляющей заработной платы и могут выплачиваться за иные более продолжительные периоды, чем полмесяца (месяц, квартал, год и другие).

**ЕСЛИ ПРЕМИРОВАНИЕ ЯВЛЯЕТСЯ
ВЫПЛАТОЙ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
И НЕ ВХОДИТ В СОСТАВ ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ, ЕЕ ВЫПЛАТА ЯВЛЯЕТСЯ
ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ ПРАВОМ,
А НЕ ОБЯЗАННОСТЬЮ**

Премии и иные поощрительные выплаты начисляются за результаты труда, достижение соответствующих показателей, то есть после того, как будет осуществлена оценка показателей. Таким образом, сроки выплаты работникам стимулирующих выплат, начисляемых за месяц, квартал, год или иной период, могут быть установлены коллективным договором, локальным нормативным актом. Так, если положением о премировании установлено, что выплата премии работникам по итогам за определенный системой премирования период, например, за месяц, осуществляется в месяце, следующем за отчетным, или указан конкретный срок ее выплаты, а по итогам работы за год — в марте следующего года или также указана конкретная дата ее выплаты, то это не будет нарушением требований статьи 136 ТК РФ³.

3 Письмо Минтруда России от 14.02.2017 N 14-1/ООГ-1293.

Разногласия между работником и работодателем в связи с размером выплаченной премии либо невыплатой премии, как правило, содержат признаки индивидуального трудового спора. В соответствии с частью первой статьи 381 ТК РФ неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), являются индивидуальным трудовым спором, который, согласно статье 382 Кодекса, должен рассматриваться комиссией по трудовым спорам и судом.

В соответствии с положениями статьи 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Учитывая, что премия не входит в обязательный состав заработной платы, а является лишь только частью стимулирующих выплат, трудовые споры о невыплате премии не являются редкостью несмотря на то, что в большинстве случаев решения судов выносятся не в пользу работников.

Так, например, дело работника против АО «Ф» о взыскании невыплаченной премии, компенсации за задержку выплаты премии, компенсации морального вреда. Суд рассмотрел это дело, в процессе рассмотрения которого было установлено, что работнику могут выплачиваться премии исходя из результатов его трудовой деятельности, при соблюдении условий в соответствии с порядком, установленным Положением о премировании, действующим в фонде.

Согласно разделу 2 указанного Положения при выполнении ключевых показателей на контрольные даты, ежемесячное премиальное вознаграждение (ежемесячная премия) устанавливается и выплачивается работникам за учетный период (календарный месяц) при выполнении подразделением плановых показателей на 80% и более (аналогично и при выполнении

личного плана). Руководителю (заместителю руководителя) Подразделения ежемесячная премия рассчитывается с учетом выполнения плана Подразделением. При выполнении работником в учетном периоде плана менее чем на 80% ежемесячная премия не выплачивается.

Доводы ответчика о том, что со стороны истца фактически отсутствовал производственный вклад в результаты работы Филиала нашли свое подтверждение в ходе рассмотрения дела судом. Также нашли свое подтверждение доводы о том, что истцом не был достигнут пороговый уровень показателей для выплаты премий.

**ПРЕМИИ И ИНЫЕ ПООЩРИТЕЛЬНЫЕ
ВЫПЛАТЫ НАЧИСЛЯЮТСЯ ЗА РЕЗУЛЬТАТЫ
ТРУДА, ДОСТИЖЕНИЕ СООТВЕТСТВУЮЩИХ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ТО ЕСТЬ ПОСЛЕ ТОГО,
КАК БУДЕТ ОСУЩЕСТВЛЕНА ОЦЕНКА
ПОКАЗАТЕЛЕЙ**

Учитывая вышеуказанные обстоятельства, а также принимая во внимание то, что действующим законодательством предусмотрено, что выплата работнику премии, являющейся выплатой стимулирующего характера, является правом, а не обязанностью работодателя, выплата премий, как правило, не входит в заработную плату, а является выплатой стимулирующего характера и выплачивается при условии соблюдения работником своих трудовых обязанностей, с учетом утвержденного у работодателя

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные
устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



АПРЕЛЬ 2023

РЕНТА. КАК НЕ ПОПАСТЬ ВПРОСАК?

Александра Шишкина

...ПО ПРОШЕСТВИИ 10 ЛЕТ, И ПО ПРОШЕСТВИИ 20 И 30 ЛЕТ СТАРУШКА ОСТАВАЛАСЬ ЖИВОЙ, ТОГДА КАК ПЛАТЕЛЬЩИК РЕНТЫ УМЕР В ВОЗРАСТЕ 77 ЛЕТ, РЕНТУ ЖЕ ПРОДОЛЖИЛА ПЛАТИТЬ ЕГО ЖЕНА...

...ДОГОВОРом ПОСТОЯННОЙ РЕНТЫ МОЖЕТ БЫТЬ ПРЕДУСМОТРЕНА ВЫПЛАТА РЕНТЫ ПУТЕМ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ВЕЩЕЙ, ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ ИЛИ ОКАЗАНИЯ УСЛУГ, СООТВЕТСТВУЮЩИХ ПО СТОИМОСТИ ДЕНЕЖНОЙ СУММЕ РЕНТЫ...

...ЗАКОНОМ НЕ ПРЕДУСМОТРЕН ПО ДОГОВОРУ ПОЖИЗНЕННОЙ РЕНТЫ ТАКОЙ ВИД РЕНТЫ, КОТОРЫЙ ВКЛЮЧАЕТ ОДНОВРЕМЕННО ВЫПЛАТЫ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ ПОЛУЧАТЕЛЯ РЕНТЫ В ЖИЛИЩЕ, ПИТАНИИ, ОДЕЖДЕ, УХОДЕ, ОПЛАТЕ РИТУАЛЬНЫХ УСЛУГ...



Александра Шишкина

Юрист

Восстановился на работе. Что дальше?

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

Согласно статистике Верховного суда РФ, примерно 90% от всех трудовых споров, рассматриваемых в судебном порядке, занимают споры о восстановлении на работе. Одновременно, как указывает Роструд, примерно треть работодателей после восстановления работника в должности пытаются вновь его уволить. Упомянутый факт не удивителен, ведь увольнение — это всегда конфликт. В то же время, примерно половина работодателей старается урегулировать ситуацию, предложив работнику увольнение по соглашению сторон либо по собственному желанию (с «плюшками», естественно).

Действительно, продолжать трудовую деятельность в коллективе, где тебя видеть, мягко сказать, не хотят, да ещё и пройдя судебный процесс с боссом, обеим сторонам будет некомфортно.

В свою очередь, работодателю важно немедленно исполнить решение суда о восстановлении на работе (ст. 396 ТК, ст. 211 ГПК). Согласно ч. 1 ст. 105 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве», немедленно означает в течение суток со дня, когда работодатель получил копию постановления судебного пристава о возбуждении исполнительного производства. В противном случае работник имеет право на компенсацию среднего заработка за период по день фактического восстановления на работе.

Таким образом, рекомендуется восстанавливать работников на следующий день после вынесения решения суда либо после того, как работодателю стало известно о вынесенном решении.

Так, Мосгорсуд вынес решение о восстановлении на работе, работодатель же исполнил его спустя три месяца. Далее суд взыскал в пользу

работника компенсацию за задержку исполнения судебного решения за указанный период.

Тот же Мосгорсуд рассмотрел еще одно дело, где истец хотел взыскать с работодателя средний заработок за время задержки исполнения решения суда о восстановлении на работе более чем за пять месяцев. В ходе его рассмотрения было установлено, что ответчик признал недействительным приказ о прекращении трудового договора, допустил сотрудницу

РЕКОМЕНДУЕТСЯ ВОССТАНАВЛИВАТЬ РАБОТНИКОВ НА СЛЕДУЮЩИЙ ДЕНЬ ПОСЛЕ ВЫНЕСЕНИЯ РЕШЕНИЯ СУДА ЛИБО ПОСЛЕ ТОГО, КАК РАБОТОДАТЕЛЮ СТАЛО ИЗВЕСТНО О ВЫНЕСЕННОМ РЕШЕНИИ

к исполнению обязанностей. Спустя некоторое время истец уволилась по собственному желанию. Суд пришел к выводу, что период задержки составил всего один день, за него и был взыскан средний заработок.

Нередки случаи многократного увольнения сотрудника уже после восстановления на работе. Например, Верховный суд Республики Коми рассмотрел дело по иску гражданина В., которому было отказано в удовлетворении исковых требований к организации-работодателю о признании незаконными приказа о переводе и приказа о расторжении трудового договора, изменении формулировки увольнения, взыскании среднего заработка за задержку выдачи трудовой книжки, взыскании денежной компенсации при досрочном прекращении трудового договора, взыскании доплаты компенсации за неиспользованный отпуск, взыскании доплаты за период нахождения на больничном, компенсации морального вреда, расходов на проезд, судебных расходов.

Обстоятельства дела таковы: на основании приказа единственного участника организации работник был уволен по п. 9 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Далее работник оспорил названное увольнение в суде. Вступившим в законную силу решением суда первой инстанции было признано незаконным постановленное увольнение, отменен приказ о прекращении трудового договора по п. 9 ст. 81 Трудового кодекса РФ, работник был восстановлен на работе.

**РЕШЕНИЕ О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ,
РАБОТОДАТЕЛЬ ИСПОЛНИЛ ЕГО СПУСТЯ ТРИ
МЕСЯЦА. ДАЛЕЕ СУД ВЗЫСКАЛ В ПОЛЬЗУ
РАБОТНИКА КОМПЕНСАЦИЮ ЗА ЗАДЕРЖКУ
ИСПОЛНЕНИЯ СУДЕБНОГО РЕШЕНИЯ ЗА
УКАЗАННЫЙ ПЕРИОД**

Впоследствии восстановленный работник в требующийся период к трудовым обязанностям не приступил по новому месту исполнения трудовой функции. Соответственно, работодателем были составлены акты о его отсутствии на рабочем месте. Новым приказом организации трудовые отношения с истцом прекращены по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пп. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ — за совершение прогулов. Не согласившись с увольнением, работник вновь обратился в суд с иском. Разрешая спор, суд исходил из следующего.

Гражданин В. был уведомлен об изменении места нахождения организации-работодателя. Часть 1 статьи 72.1 Трудового кодекса РФ определяет понятие перевода на другую работу как перевод на работу в другую местность вместе с работодателем и содержит правило о том, что перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за

исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 данного Кодекса.

Действия работодателя, принявшего решение переехать в другую местность, не регламентированы Трудовым кодексом РФ. Поскольку процедура информирования работников о перемещении работодателя в другую местность при сохранении прежних условий трудового договора законом не определена и отличается от процедуры, предусмотренной ст. 74 Трудового кодекса РФ, сроки и механизм решения с работниками данного вопроса работодатель определяет самостоятельно.

ТРЕТЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПОСЛЕ ВОССТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКА В ДОЛЖНОСТИ ПЫТАЮТСЯ ВНОВЬ ЕГО УВОЛИТЬ

В свою очередь, в соответствии с п. 9 ст. 77 Трудового кодекса РФ, отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1) является самостоятельным основанием прекращения трудового договора.

По настоящему делу истец был заблаговременно предупрежден о перемещении работодателя в другую местность и дал согласие на такой перевод. Сам истец данное обстоятельство подтвердил, пояснил, что согласился с переводом на работу в другую местность вместе с работодателем, что также подтверждается заявлением истца.

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные
устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



АПРЕЛЬ 2023

ИСПРАВЛЕНИЕ КАДАСТРОВОЙ ОШИБКИ В СУДЕ: ПОЛНОМОЧИЯ АРЕНДАТОРА

Мария Лисицына

...Кадастровая ошибка зачастую ограничивает в использовании земельный участок. Она может затруднять передачу в залог недвижимого имущества при оформлении кредитов, провоцировать выбытие объекта из экономического оборота...

...Если существуют основания полагать, что исправление технической ошибки в записях и реестровой ошибки может причинить вред или нарушить законные интересы правообладателей или третьих лиц, которые полагались на соответствующие записи, содержащиеся в ЕГРН, такое исправление производится только по решению суда...

Виктория Алфёрова

юрист

Споры с работником — руководителем организации, связанные с увольнением

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

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ) закрепляет некоторые особенности регулирования отношений между работодателем и работником — руководителем организации. Как отмечал Конституционный Суд РФ в своем Постановлении от 16.10.2018 № 37-П: «...руководитель в силу заключенного трудового договора в установленном порядке реализует права и обязанности организации — юридического лица как участника гражданского оборота, включая полномочия собственника по владению, пользованию и распоряжению имуществом, а также права и обязанности работодателя в трудовых и иных непосредственно связанных с трудовыми отношениями с работниками, организует управление производственным процессом и совместным трудом, от качества его работы во многом зависят соответствие результатов деятельности организации целям, ради достижения которых она создавалась, сохранность ее имущества, а зачастую и само ее существование».

Именно особой ролью руководителя обусловлено закрепление в законодательстве специальных норм. Так, статьей 77 ТК РФ регламентирован общий перечень оснований для увольнения работников, однако ТК РФ предусматривает специальные основания прекращения трудового договора с руководителем организации. Роструд в Руководстве по соблюдению обязательных требований трудового законодательства (утверждено Приказом Роструда от 11.11.2022 № 253) (далее — Руководство) указал перечень таких оснований:

- смена собственника организации;

- принятие необоснованного решения руководителем, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- однократное грубое нарушение руководителем организации своих трудовых обязанностей (например, неисполнение возложенных на руководителя трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации);

**УВОЛЬНЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ
ПО П. 9. Ч. 1 СТ. 81 ТК РФ ЯВЛЯЕТСЯ
ДИСЦИПЛИНАРНЫМ ВЗЫСКАНИЕМ,
ПОЭТОМУ ДЛЯ УВОЛЬНЕНИЯ ПО
НАЗВАННОМУ ОСНОВАНИЮ НЕОБХОДИМО
СОБЛЮДАТЬ ОБЩИЕ УСТАНОВЛЕННЫЕ
ТК РФ ПРАВИЛА**

- несоблюдение руководителем государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, территориального фонда обязательного медицинского страхования, государственного или муниципального учреждения либо государственного или муниципального унитарного предприятия установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников данной организации (фонда, учреждения, предприятия);
- принятие уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации (уполномоченным собственником

лицом, органом) решения о прекращении трудового договора с руководителем;

- принятие акта арбитражного суда в процессе рассмотрения дела о банкротстве организации;
- достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности;
- иные основания, предусмотренные трудовым договором.

В Руководстве Роструд отмечает, что кроме случаев, связанных с банкротством, вышеназванные основания прекращения трудового договора с руководителем организации нельзя применить по отношению к:

- беременной женщине;
- женщине, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);
- другому лицу, воспитывающему указанных детей без матери;
- родителю (иному законному представителю ребенка), являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;
- руководителю в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

Рассмотрим важные аспекты таких оснований увольнения руководителя организации как 1) принятие необоснованного решения руководителем, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации и 2) принятие

уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора, поскольку данные основания увольнения чаще встречаются в судебной практике.

П. 9 Ч. 1 СТ. 81 ТК РФ — ПРИНЯТИЕ НЕОБОСНОВАННОГО РЕШЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕМ, ПОВЛЕКШЕГО ЗА СОБОЙ НАРУШЕНИЕ СОХРАННОСТИ ИМУЩЕСТВА, НЕПРАВОМЕРНОЕ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИЛИ ИНОЙ УЩЕРБ ИМУЩЕСТВУ ОРГАНИЗАЦИИ

Увольнение руководителя организации по п. 9. Ч. 1 ст. 81 ТК РФ является дисциплинарным взысканием, поэтому для увольнения по названному основанию необходимо соблюдать общие установленные ТК РФ правила привлечения работников к дисциплинарной ответственности, включая:

- фиксацию совершения проступка документально;
- затребование у руководителя письменного объяснения и составление акта в случае отказа предоставления объяснения;
- вынесение решения о применении дисциплинарного взыскания по результатам анализа причин и обстоятельств совершения проступка, а также с учетом его тяжести;
- оформление дисциплинарного взыскания с соблюдением срока привлечения к дисциплинарной ответственности и ознакомление руководителя с соответствующим документом (составление акта при отказе от

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru**



Татьяна Новикова

юрист

Полюбовно расстаться не получилось

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

Увольнение сотрудника по инициативе работодателя — это всегда проверка последнего не столько на выстраивание трудовых отношений, сколько на продуманность рабочих процессов, сопровождение их качественными договорами, должностными инструкциями, приказами и прочими локальными нормативными актами. Это в очередной раз подтверждают примеры актуальной судебной практики.

«ВРЕДНЫЙ» СБОРЩИК¹

«Различие между упорством и упрямством состоит в том, что первое имеет своим источником сильное желание, а второе, наоборот, сильное нежелание»²

Гражданин С. в 2018 году был принят на работу по трудовому договору на должность сборщика, но сборщика не простого, а ртутно-цинковых... и прочих источников тока участка изготовления и сборки солнечных батарей. По результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) работнику установлены вредные условия труда по классу 3.2.

В апреле 2021 года С. объявили выговор в связи с дисциплинарным проступком — отсутствие на рабочем месте в течение трёх дней подряд.

¹ сборщик ртутно-цинковых, магниевых и других источников тока 4 разряда участка изготовления групп и сборки солнечных батарей производства физических источников тока. По результатам СОУТ работнику установлены вредные условия труда по классу 3.2.

² высказывание Г. Бичера.

Ещё через неделю сборщика уволили в соответствии с п. 5 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания в виде выговора. Работодатель утверждал, что сборщик не выполнил Правила внутреннего трудового распорядка и индивидуальное задание мастера участка, чем нарушил требования должностной инструкции.

ИМЕЕТ ПРАВО НА ОТКАЗ ОТ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ В СЛУЧАЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ОПАСНОСТИ ДЛЯ ЕГО ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЯ ВСЛЕДСТВИЕ НАРУШЕНИЯ ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

В качестве доказательств работодатель представил в суд:

- служебные записки начальника производства;
- уведомления о предоставлении письменных объяснений;
- акты о нарушении трудовой дисциплины;
- объяснения С.;
- заключение по результатам служебного расследования.

Рассматривая дело, суд установил, что незадолго до увольнения С. обращался в различные государственные органы по поводу нарушения работодателем санитарно-эпидемиологических требований, требований пожарной безопасности, законодательства о государственном оборонном заказе, нормирования и оплаты труда. Некоторые нарушения, действительно, были установлены, в том числе в части санитарно-эпидемиологического благополучия.

В соответствии с должностной инструкцией сборщик имеет право на рабочее место, соответствующее нормативным требованиям охраны труда, отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требования охраны труда, обеспечения средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованием охраны труда за счёт средств работодателя.

Из показаний свидетелей и письменных доказательств следует, что сборщик обычно работал в одном цеху, но работодатель решил направить его в другой. С. отказался ставить подпись в журнале о проведении технологического инструктажа и в индивидуальном задании, поскольку работодателем не были представлены карты рабочих мест для сравнения условий труда в цехах. Кроме того, по мнению сборщика, отсутствие необходимых документов не позволяло ему приступить к работе. В объяснительной С. указал, что выявленные проверкой нарушения СОУТ не устранены: вентиляция на рабочем месте отсутствует, поэтому он находился на прежнем месте работы, отказавшись переходить в другой цех.

Поскольку ответчик не доказал, что у работника было иное рабочее место, (индивидуальные задания не содержали адреса рабочего места), не опроверг доводы истца о несоблюдении работодателем требований охраны труда (часть нарушений были выявлены в ходе проверок), то суды трёх инстанций³ постановили, что основания для увольнения истца по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ незаконны.

Суд удовлетворил требования истца о восстановлении его на работе, признании незаконными и подлежащими отмене приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности и увольнении. В пользу С. взыскан средний заработок за время вынужденного прогула и компенсация морального вреда.

³ дело №2-3487/2021 рассмотрено Бабушкинским районным судом города Москвы, дело №88-13800/2022 рассмотрено Московским городским судом, дело №8Г-13531/2022 от 16.06.2022 года рассмотрено Судебной коллегией по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции.

НЕ НАДО ЗЛИТЬ ВЕДУЩЕГО ИНЖЕНЕРА-ЭЛЕКТРОНИКА

«Я вам очень благодарен, ребята. Ведь вы научили Электроника отличать плохое от хорошего, вместе радоваться и огорчаться...»⁴

Истец З., ведущий инженер-электроник, требовал в суде⁵ взыскать с работодателя компенсацию за нарушение срока выплаты зарплаты, моральный вред за самостоятельное выполнение работы юриста и фактическую потерю времени. Кроме того, он требовал восстановить его на работе, обязать работодателя изготовить дубликат трудовой книжки и взыскать заработок за время вынужденного прогула. Требования исков менялись и дополнялись, но суд сумел объединить их в одно производство, рассмотрел и вынес решение, устоявшее в вышестоящей инстанции.⁶ Требования З. были удовлетворены частично, приказ об увольнении признан незаконным и отменён, З. восстановлен в должности, запись об увольнении в трудовой книжке признана незаконной. Суд обязал работодателя выдать дубликат трудовой книжки без записи об увольнении, взыскать задолженность по зарплате, выплатить компенсацию по ст. 236 ТК РФ, средний заработок за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.

Попытки работодателя соблюсти процедуру увольнения не только не увенчались успехом, но и стали для суда сигналом о злоупотреблении работодателем правом.

Почему суд сделал такой вывод?

Действия работодателя по восстановлению и начислению в короткий

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе. Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru



Павел Хлебников

юрист

Соблюдение прав мобилизованных

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

Частичная мобилизация в стране прошла, хотя официально и не завершена. С экранов и страниц медиа было разъяснено, что специального указа Президента РФ не нужно и цели мобилизации в 300 000 человек достигнута, экономика приспосабливается к новой реальности. Ранее тема мобилизации и сохранения прав уже затрагивалась, однако пришло время посмотреть, что происходит в действительности с социально-трудовыми правами мобилизованных.

Необходимо начать с того, что, как ранее и предполагалась, необходимые изменения в трудовое законодательство внесены. То есть в ТК РФ появилась отдельная и специальная норма — а именно, в случае призыва работника на военную службу по мобилизации действие его трудового договора приостанавливается (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ). Для этого мобилизованный работник должен подать работодателю заявление и копию повестки о призыве на службу. Работодатель на основании такого заявления издает приказ и приостанавливает действие договора до того момента, пока работник не вернется со службы. В этот период за работником сохраняется место работы. На его должность можно принять только временного работника — по срочному трудовому договору. Напомним, что на начало всё происходило на основании письма Минтруда России от 27.09.2022 N 14-6/10/B-13042 «О сохранении рабочих мест для граждан, призванных на военную службу по мобилизации», что, как подчеркивалось, являлось правовым нонсенсом.

Нужно отдать должное законодателям — сработали оперативно и достаточно подробно прописали порядок даже в самой статье, хотя отдельные вопросы на практике остаются. Оговориться нужно сразу, какой-то

статистики по нарушениям права мобилизованных по стране нет или она просто на уровне предположений и за основу ее брать нельзя.

На основании практики отдельных известных мне компаний можно заявить, что за всеми мобилизованными сохраняются рабочие места и мобилизованные сотрудники «висят» в компаниях. То есть мобилизованные работники и добровольцы на весь период прохождения военной службы или оказания добровольного содействия Вооруженным Силам РФ включаются в списочную численность работников как целые единицы, но не включаются в среднесписочную численность. Получается, у компании сохраняются обязанности в отношении мобилизованных по расчету среднего заработка (производится в соответствии с Положением, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922). Среднедневной заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетный период, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с п. 15 Положения № 922, на количество фактически отработанных в этот период дней (п. 9 Положения № 922). Период для расчета среднего заработка составляет 12 календарных месяцев, предшествующих дате начала события. В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение сотрудников. Средний заработок, выплачиваемый организацией, облагается:

— НДФЛ (п.1 ст.210 НК РФ);

— страховыми взносами на ОПС, ОМС и ОСС на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством п. 1 ст. 420 НК РФ, а также на ОСС от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ч. 1 ст. 20.1 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ).

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru**

Аутсорсинг как форма аутстаффинга — о чем говорит практика

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



ВАРШАВСКИЙ
И ПАРТНЁРЫ
юридические услуги

Валерия Гулякина

Юрист ЮК «Варшавский и Партнёры»

Легального определения таких терминов, как: «аутсорсинг» и «аутстаффинг» в законодательстве не содержится, поэтому, чтобы раскрыть их содержание, необходимо обратиться к судебной практике.

Под аутстаффингом понимается способ управления персоналом, предполагающий оказание одной организацией (исполнитель) другой организации (заказчик) услуг в форме предоставления в распоряжение заказчика определенного количества работников, не вступающих с заказчиком в какие-либо правовые отношения (гражданско-правовые, трудовые) напрямую, но оказывающих от имени исполнителя определенные услуги по месту нахождения заказчика.

Между тем, в российском законодательстве есть аналог данного института, регулируемый договором о предоставлении труда работников (персонала). Такой вид договора закреплен в Законе РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Также косвенно понятие договора аутстаффинга можно выделить из положений статьи 341.1 Трудового кодекса Российской Федерации, в силу которой под аутстаффингом можно понимать направление временно своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (далее также — принимающая сторона), для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанных

физического лица или юридического лица. Условия оплаты труда по трудовому договору с работником, направляемым для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию.

В свою очередь, под аутсорсингом понимается передача неключевых функций организации внешним исполнителям на основании договора аутсорсинга. Поскольку такой вид договора Гражданским Кодексом РФ не предусмотрен, но и не запрещен, то существует несколько точек зрения на его природу: по мнению Федеральной антимонопольной службы России, такой договор является договором оказания услуг, согласно которому внешняя организация принимает на себя исполнение отдельных функций организации-заказчика, не связанных с основным производством (организация бухгалтерского учета, техническое обслуживание помещений заказчика и т.п.), в то время как суды указывают, что он может иметь комплексное содержание и, соответственно, являться смешанным договором.

Из вышеприведенного можно выделить некоторые различия этих институтов.

Во-первых, аутстаффинг предполагает передачу работников под руководство организации-заказчика, в то время, как аутсорсинг предусматривает выполнение отдельных задач по заданию организации-заказчика.

Во-вторых, аутстаффинг предполагает организацию рабочего места работника организации-исполнителя на территории организа-

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru**



Ольга Звагольская

управляющий партнер Legal House, руководитель инсорсинговых направлений ГК ITGLOBAL.COM

Социальные, экономические и политические особенности ведения бизнеса в России, возникшие в связи с проведением специальной военной операции и беспрецедентным санкционным давлением, оказываемым западными странами, создают запрос на гибкие механизмы обеспечения участников гражданского оборота трудовыми ресурсами. В этом смысле текущая ситуация продолжила тренды, возникшие в связи с эпидемией коронавируса COVID-19.

К указанным гибким механизмам можно отнести соглашения, предусматривающие аутстаффинг и аутсорсинг.

Под аутсорсингом принято понимать привлечение внешнего исполнителя для осуществления бизнес-процессов, обычно выполняемых сотрудниками компании, например, осуществление бухгалтерского учета, оказание юридических услуг, проведение аудита.

В указанном смысле соглашение об аутсорсинге является обычным гражданским договором (подряда или услуг). Предметом указанного договора будут являться соответствующие работы/услуги, непосредственная передача персонала от заказчика клиенту указанным видом договора не предусматривается.

Учитывая, что аутсорсинговые договоры классифицируются судами в качестве обычных гражданско-правовых сделок, дополнительные сложности, связанные с их применением, на практике как правило отсутствуют.

Непосредственная передача работников исполнителя под руководство и контроль заказчика возможна в рамках соглашений об аутстаффинге.

Под договором аутстаффинга принято понимать соглашение, в соответствии с которым работники исполнителя направляются для выполнения предусмотренными их договором трудовых функций к заказчику. По договору аутстаффинга заказчик является принимающей стороной, осуществляющей управление и контроль непосредственно над работниками исполнителя.

Аутстаффинг является предусмотренным законом (ст. 18.1 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», гл. 53.1 ТК РФ) исключением из запрета на заемный труд (ст. 56.1 ТК РФ).

Учитывая, что аутстаффинг является исключением из общего запрета, его применение возможно лишь в случаях, прямо предусмотренных законом. Наиболее значимым для практики основанием для заключения договора о предоставлении труда работников является аффилированность заказчика и исполнителя.

Использование аутстаффинга при организации хозяйственной деятельности связано с рядом юридических рисков, вытекающих из трудового законодательства.

Так, ст. 19.1 ТК РФ позволяет признать трудовыми отношения, возникшие между физическим лицом и организацией. В определении Первого кассационного суда общей юрисдикции от 13.03.2023 № 88-7412/2023 была зафиксирована попытка признать отношения, возникшие между работником исполнителя и принимающей организацией (заказчиком) по договору на аутстаффинг трудовыми.

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru**

**Валерий Платонов**

Бизнес объединение Кубит, Санкт-Петербург,
Владелец

АУТСОРСИНГ НОВОГО ВРЕМЕНИ

Будущее наступило, мир изменился. Пандемия добавила дополнительных бонусов в эти изменения. Впервые за всю историю человечества стала бесплатной глобальная коммуникация. Люди, которые ранее были недоступны в силу географии, теперь находятся на расстоянии вытянутой руки.

Пересмотр подхода к найму способствует повышению результативности в бизнесе. Сейчас в знаниеемкой экономике модель заказчик-исполнитель переходит на уровень win-win, когда каждая из сторон развивает друг друга благодаря партнерству.

И здесь речь не о сокращении расходов за счет команд вне офиса, иногда выходит даже наоборот. Здесь мы говорим про ценность сотрудничества, которая до текущей модели партнерства была недоступна. При этом высокие риски, неадекватность ценообразования и экономия — это не аутсорсинг.

Аутсорсинг нового времени — это выбор таких партнеров для сотрудничества, которые знают свой продукт, умеют экологично взаимодействовать и при этом быстро достигать целей.

- **В чем были минусы традиционного подхода?**

В классике управленческой парадигмы в России, как правило, используется авральный подход для решения текущих задач. Несмо-

тря на довольно широкое распространение аутсорсинга в бизнесе, модели сотрудничества, которые используются в российской действительности, нередко не приносят желаемого результата. Порой приходится пройти девять кругов ада, или бесконечную вереницу подрядчиков, прежде чем удастся выработать между партнерами основные принципы взаимодействия. Это напоминает перетягивание каната: стороны работают друг против друга, вместо того чтобы смотреть в одном направлении и достигать хороших общих результатов.

Такой подход является деструктивным для целей обеих сторон.

Ключевая проблема — не всегда российские предприниматели и управленцы ясно представляют, на каком бизнес-процессе сфокусировать собственные силы и ресурсы, а что выгоднее отдавать на аутсорсинг. Есть ли вообще что-то, что нужно отдавать на аутсорсинг, как и кому доверить часть работы? У многих нет понимания, что есть основа, вокруг чего все крутится, и это мы развиваем сами, а есть вспомогательные бизнес-процессы, которые лучше отдать профессионалам.

Более подробно об основных недугах традиционной модели аутсорсинга можно узнать в книге «Взаимовыгодный аутсорсинг. Пять правил, которые преобразуют процесс аутсорсинга». Там выделены главные «симптомы» болезни современных аутсорсинговых отношений. Авторы — Кейт Витасек, Майк Ледьярд и Карл Манротт — тоже подчеркивают нездоровую ориентацию многих компаний на краткосрочный шанс получения прибыли; переключивание на исполнителя ответственности за работу, по сути, отсутствие возможности проявить инициативу; оплату каждой операции без учета ее необходимо-

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе. Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru



Ольга Попова

MIMINO, Санкт-Петербург, Руководитель отдела аутсорсинга

Аутсорсинг и аутстаффинг — это практики, ставшие широко распространенными в бизнес-секторе. Они используются компаниями для уменьшения расходов на персонал и повышения эффективности бизнес-процессов. В России особенно актуальной является тема аутсорсинга и аутстаффинга рабочих из союзных государств, например, из Узбекистана, Таджикистана и др. государств, гражданам которых требуется оформление патента для работы на территории РФ.

Оформление иностранных граждан в штат своей компании — это достаточно сложная процедура, которая требует затрат времени и денег, а также несет риск совершить ошибку при оформлении, что приведет к многомиллионным штрафам со стороны ГУ МВД. Компании, которые хотят сократить свои риски и затраты на эту процедуру, могут обратиться к практике аутсорсинга и аутстаффинга.

Аутсорсинг позволяет компаниям передать выполнение определенных задач или функций на стороннего поставщика услуг. Компания может аутсорсить свой персонал по договору и затем получать готовые результаты работы. Это сокращает затраты на оформление патентов и снижает риски получения штрафов за неправильное оформление документов.

Аутстаффинг же представляет возможность перевести уже имеющийся персонал в другую компанию, где они будут официально трудоустроены в соответствии с российским законодательством. Таким образом, компания также сокращает затраты на оформление ино-

странных рабочих в свою компанию и снимает с себя все риски получить штраф.

Среди примеров успешного использования аутсорсинга и аутстаффинга персонала могу привести лишь несколько постоянных клиентов MIMINO: Сберлогистика, гипермаркет Лента, ресторан Кашмир и многие другие. Они используют эти практики для улучшения своих бизнес-процессов и повышения эффективности работы в условиях ограниченных ресурсов и высокой конкуренции.

Если вкратце, то аутсорсинг персонала обычно используется в тех случаях, когда компания хочет снизить затраты на персонал за счет получения доступа к необходимым ей специалистам без дополнительных инвестиций в обучение или поддержание своего собственного персонала. Эта стратегия особенно полезна при выполнении временных задач, которые не требуют постоянного наличия специалистов внутри компании.

Аутстаффинг, с другой стороны, может быть более эффективным, когда компания нуждается в долгосрочном найме специалистов для выполнения определенных проектов или задач. Она может нанять подрядчика или фирму, чтобы поддерживать свой персонал, который будет работать на проектах компании. Эта стратегия позволит компании сохранить контроль над своим персоналом и иметь большую гибкость в управлении проектами.

В целом, выбор между аутсорсингом персонала и аутстаффингом зависит от потребностей компании и конкретных условий. Если компания нуждается в быстром и временном найме специалистов, аутсорсинг может быть более эффективным. Если компания хочет иметь

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru**



**Melling
Voitishkin
& Partners**

Евгений Рейзман

Советник юридической фирмы «Меллинг, Войтишкин и Партнёры»

Член Наблюдательного совета и Юридического комитета Ассоциации частных агентств занятости

В первую очередь нужно договориться о терминах, поскольку более или менее единообразное применение этих иностранных терминов пока не сложилось...

Аутсорсинг (outsourcing), от англ. outsourcing: (outer-sourcing) = использование внешнего источника и/или ресурса. Под этим понимается передача организацией специализированному внешнему подрядчику определённых видов или бизнес-процессов, то есть функций производственной предпринимательской деятельности) на основании договора подряда или услуг. Иными словами, часть производственно-финансовой деятельности компании-заказчика реализуется другой компанией за вознаграждение. В российской практике на аутсорсинг чаще всего передаются такие функции, как ведение бухгалтерского учёта, юридическое сопровождение, обеспечение функционирования офиса/производственных объектов (например, уборка помещений, питание персонала, IT-обеспечение, охрана и безопасность), а также переводческие услуги, транспортные услуги, поддержка работы компьютерной сети и информационной инфраструктуры, рекламная деятельность.

В рамках договора подряда/услуг компания — провайдер сама организует производство, руководит своими работниками и отвечает за результаты их деятельности перед заказчиком.

Аутсорсинг на практике доказал свою высочайшую эффективность: специализированные компании всегда делали работу качественнее,

быстрее и дешевле, нежели те, которые вынуждены были заниматься всем и сразу.

В настоящее время в России такая деятельность является вполне легитимной и рынок услуг аутсорсинга продолжает развиваться.

Тем не менее, аутсорсинг в мировой практике не стал универсальным инструментом. Существует достаточно широкая категория бизнес-проектов, когда требовалось сохранить высокую степень операционного контроля компанией — заказчиком за работой таких сотрудников, привлеченных через провайдеров услуг. В первую очередь это — стартапы. У небольших предприятий с венчурным финансированием просто не хватает ни финансовых ресурсов для формирования штата, который бы занимался всеми видами деятельности в рамках проекта, ни времени на это. Им нужно быстрее запустить проект. В то же время в силу сложности проектов и необходимости обеспечения коммерческой тайны они вынуждены контролировать труд всех участников. В эту же категорию попадают и крупные, уже устоявшиеся компании с собственным штатом, которые выходят на новый для себя рынок, как у себя дома, так и за границей. У них та же проблема: время = деньги, своих ресурсов на новом рынке немного, а отказаться от контроля за исполнителями они не могут в силу тех же причин: сложности производства и сохранение тайны.

В этих случаях бизнес прибег к иному инструменту.

Аутстаффинг (outstaffing). В дословном переводе это — «вывод за штат». Исторически так и было: лидеры западного бизнеса на определенном этапе обнаружили, что держать в штате «непрофильных» работников совершенно не обязательно и весьма неэффективно. Гораздо эффективнее передать этих работников сторон-

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе. Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru

Являются ли инвентаризационные описи допустимыми доказательствами по спорам о возмещении материального ущерба работодателю?

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



Александр Жалнин

руководитель гражданской практики юридической компании "Гebel и партнеры", www.gbelpartners.com.

Порядок привлечения работодателем работника к материальной ответственности строго регламентирован. В частности, чтобы взыскать ущерб с сотрудника, работодатель обязан:

- провести инвентаризацию в организации, выявить утраченное или поврежденное имущество и зафиксировать этот факт путем составления описи, акта;
- организовать расследование для установления причин утраты или повреждения имущества;
- истребовать у работника письменные объяснения, а в случае отказа их предоставления или уклонения - составить соответствующий акт;
- исходя из фактических потерь, определить размер ущерба по рыночным ценам.

Таким образом, факт недостачи, фактического отсутствия имущества подтверждается при проведении инвентаризации. В свою очередь, результат инвентаризации оформляется путем составления инвентаризационной описи. Отсюда следует, что опись является не просто допустимым, но и необходимым документом для привлечения работника к материальной ответственности.

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru**



Владимир Синельников

*Адвокат, член ассоциации юристов России,
Коллегия адвокатов №1 АП FM*

КАК ИСПОЛЬЗОВАТЬ ИНВЕНТАРИЗАЦИОННЫЕ ОПИСИ В СПОРАХ О ВОЗМЕЩЕНИИ УЩЕРБА РАБОТОДАТЕЛЮ?

Сегодня я хочу рассказать тебе о том, как можно использовать инвентаризационные описи в спорах о возмещении ущерба работодателю. Это может быть полезно для тебя, если ты работаешь в организации, где есть имущество и обязательства, которые подлежат инвентаризации, или если ты столкнулся с ситуацией, когда тебе предъявили требование о возмещении ущерба за причиненный имущественный вред.

Итак, что такое инвентаризационные описи? Это документы, которые составляются в ходе инвентаризации имущества и обязательств организации и отражают наименования, количество и стоимость проверяемых объектов. Инвентаризация — это процедура сверки фактического наличия и состояния имущества и обязательств с данными бухгалтерского учета. Инвентаризация проводится по распоряжению руководителя или по требованию контролирующих органов. Инвентаризация может быть плановой или внеплановой. Плановая инвентаризация проводится по графику не реже одного раза в год. Внеплановая инвентаризация проводится в случаях, когда есть основания подозревать наличие недостачи, излишков или порчи имущества.

Зачем нужны инвентаризационные описи? Они нужны для того, чтобы подтвердить фактическое наличие и состояние имущества и обязательств на определенную дату и сравнить их с данными бухгалтерского учета. Если при сравнении выявляются различия, то необходимо выяснить причины их возникновения и принять меры по их устранению. Также инвентаризационные описи могут служить доказательствами по спорам о возмещении ущерба работодателю, если работник причинил имущественный вред организации своими действиями или бездействием.

Как использовать инвентаризационные описи в спорах о возмещении ущерба работодателю? Для того, чтобы инвентаризационные описи были признаны судом допустимыми доказательствами по спорам о возмещении ущерба работодателю, необходимо соблюдать следующие требования:

- Они должны быть составлены в соответствии с законодательством и внутренним положением организации по инвентаризации.
- Они должны быть подписаны всеми членами инвентаризационной комиссии и материально ответственными лицами.
- Они должны быть согласованы с бухгалтерскими данными и другими документами, подтверждающими наличие и движение имущества. Если при сравнении инвентаризационных описей с бухгалтерскими данными выявляются различия, то необходимо выяснить причины их возникновения и принять меры по их устранению. Также инвентаризационные описи могут служить доказательствами по спорам о возмещении ущерба работодателю, если работник причинил имущественный вред организации своими действиями или бездействием.

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru**

Госдума может принять закон о полном запрете вейпов для несовершеннолетних

Источник: https://dzen.ru/b/ZC8HTUmVYUIF8p2v?share_to=link

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



Александр Бударагин

Руководитель юридической группы

Все гораздо проще и прозаичней. Деньги. И ничего более. Здесь сошлись интересы транснациональных табачных корпораций и дырявого бюджета. Вейпы отбирают все большую часть потребителей табака. Корпорации теряют прибыль. А для бюджета выпадает акцизный сбор на табак, который самый высокий в России. 2/3 стоимости от пачки сигарет получает государство.

Но сами Вэйпы далеко не безопасная игрушка.

О том безопасен ли вейп, может сказать состав средства, используемый для осуществления парения. Основным вредным компонентом является никотин, существуют жидкости не содержащие его. Никотина в вейпе — до 2,4%.

В СОСТАВ ВЕЙПА ВХОДЯТ СЛЕДУЮЩИЕ ИНГРЕДИЕНТЫ:

- Глицерин является основой средства и составляет до 90% от общего объема всех компонентов. Он опасен при сильном перегреве свыше 300 градусов, поскольку выделяет канцероген, в остальных случаях полностью безопасен;
- Пропиленгликоль обеспечивает густоту облака пара, используется в фармакологии и пищевой промышленности, поэтому опасности не несет. Но в случае передозировки возможна аллергическая реакция и раздражение дыхательных путей;

- Ароматизаторы содержатся в объеме 10-20%, их вред и безопасность зависят от вида используемого ароматизатора. Зачастую они натуральные, те, которые используются в питании, однако недобросовестные производители могут применять и другие опасные компоненты;
- Вода, необходимая для разбавления жидкости.

ВРЕД, КОТОРЫЙ НАНОСЯТ ВЕЙПЫ:

- Жидкости содержат ароматизаторы, попадание которых в организм способствует выработке желудочного сока из-за восприятия их как пищи. Если вдыхать пары на голодный желудок, появляется изжога, которая со временем может перерасти в гастрит, язву, а игнорирование симптомов может привести к тому, что вейп вызовет рак желудка. Во избежание этому нужно парить после приема пищи, а не на голодный желудок;
- Некоторые отмечают, что после вейпа дерет горло, появляется чувство пересушенности и кашель. Это возможно из-за наличия в составе средства для парения пропиленгликоля. Вещество оседает на заднюю стенку гортани, тем самым испаряет влагу, необходимую для смачивания слизистой. Справиться с данным побочным эффектом можно с помощью воды. Нужно пить минимум 1,5-2 л в сутки небольшими порциями;
- На легкие после вейпа оказывается негативное воздействие. В сравнении с сигаретами на них не оседают продукты горения, однако пар в виде капелек воды тоже оседает на них. Это приводит к нару-

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: tp@top-personal.ru**



ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

www.TOP-PERSONAL.RU

(апрель–июнь)

В номере:

О VII Международной научно-практической конференции «Управление документацией: прошлое, настоящее, будущее», посвященной 90-летию со дня рождения профессора Т.В. Кузнецовой

**№2
2023**

Искусственный интеллект и управление документами: Основные риски

Работа Центров управления регионом в России

Реестровая модель как новый этап развития документационного обеспечения государственных услуг в условиях цифровизации

Служба делопроизводства в организационной структуре федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации

Новое поколение выбирает (профессия документоведа глазами выпускников)

Информационная безопасность в свете информационных проблем современного общества

При поддержке:



ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

Секретарское Дело

WWW.SEKRETARSKOE-DELO.RU



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



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

№ 2 2023

Как распознать токсичного человека

Стажировка. Тонкости толкования

**Большинству HR-менеджеров все равно,
какого пола их начальник**

«Неженское дело»

**Шесть вещей, что не стоит делать
в своей жизни**

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Ведущие эксперты по управлению персоналом - 7052, 7055, 7056



С. Азимов



Г. Архангельский



Т. Асланов



К. Бакшт



М. Батырев



А. Белгороков



А. Бобков



В. Булавин



И. Вагин



И. Валиуров



А. Ващенко



Н. Гаврилова



Р. Гандапас



К. Гончаров



Ф. Гузенюк



В. Дель



Г. Джонстон



М. Дорофеев



Д. Ерин



А. Ерохин



Б. Жалило



Ж. Завьялова



Е. Колотилов



Е. Котов



Л. Кроль



М. Кукушкин



А. Курч



А. Левитас



И. Манн



М. Молоканов



О. Набок



Н. Непряхин



Д. Норка



С. Озол



А. Петрицев



В. Петрова



К. Пушнин



И. Рызов



Ю. Самолов



С. Семенов



Д. Семин



О. Сергеева



А. Соломатин



Д. Ткаченко



А. Тютин



А. Урванцев



А. Фридман



А. Фортуна



Г. Хамитов



Д. Черемисин



М. Чернов



П. Эрзяйкин



Г. Юстус



Е. Яхонтова

Главная тема: Лучшие бизнес-тренеры и консультанты 2023