

Можно ли законно задержать на работе работника пока он не передал дела коллегам?

Пока непросто. Но есть способы...
Читайте статью эксперта (стр. 73).

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.

Новаии Трудового Права



Татьяна Кочанова

Изменения в трудовом законодательстве июль 2023 года9

Фиктивное трудоустройство

Татьяна Бойкова

Фиктивное трудоустройство — анализ споров ... 13

Персональные данные



Виктория Мариновская

Мошенничество при утечке персональных данных23

СВО — нюансы увольнения



Павел Хлебников

Увольнение участника СВО31

ДТП



Татьяна Кочанова

ДТП по вине работника: нюансы взыскания ущерба работодателем39

Депремирование



Александра Шишкина

Депремирование вне закона47

Обзор



Ольга Сагун

Культура работы с документами: проблемы и решения57

Увольнение



Татьяна Кочанова

Ошибки работодателя при увольнении (анализ практики за 2021 год)63



Мария Лисицына

Законные способы удержать специалистов более 2-х недель, чтобы они закончили проекты или передали дела коллегам73

Возмещение ущерба



Виктория Мариновская

Возмещения ущерба от ошибок управления директором компании — анализ споров81

Комментарии экспертов

М.В.Герман, Яна Коржакова,

Святослав Плотников, Максим Самощенко

В Москве задержан проректор РАНХиГС Максим Назаров91

Аида Ибрагимова, Александр Карпухин,

Александр Тодоров

Глория Джинс заплатила работникам миллион рублей за 10 лет труда105

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 15.07.2023.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

Электронная версия 6 000.

Заказ № 135-07.

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

Москва, ул. Щипок, д. 28

ISBN 5-98172-005-5





Татьяна Кочанова

юрист

Изменения в трудовом законодательстве июль 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 ИЮЛЬ 2023 ГОДА

Был принят **Федеральный закон от 10.07.2023 N 319-ФЗ «О внесении изменений в статьи 349.1 и 349.2 Трудового кодекса Российской Федерации»**, вступающий в силу 21.07.2023, в соответствии с которым работников государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний освободили от дисциплинарной ответственности за несоблюдение требований антикоррупционного законодательства в случае наступления чрезвычайных обстоятельств

В статье 349.1 ТК РФ закреплено, что на указанных лиц распространяются положения частей 3 — 6 статьи 13 Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ «О противодействии коррупции», которыми регламентируется порядок освобождения от дисциплинарной ответственности за несоблюдение антикоррупционных требований и ограничений в случае наступления не зависящих от обязанного соблюдать такие требования лица обстоятельств. Таковыми признаются чрезвычайные и непредотвратимые обстоятельства — стихийные бедствия, пожар, массовые заболевания (эпидемии), забастовки, военные действия, террористические акты и пр.

Аналогичные изменения внесены в статью 349.2 ТК РФ, закрепляющую особенности регулирования труда работников СФР, ФФОМС, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами.

Устанавливается новый порядок расчёта среднего заработка для пособия по безработице. Средний заработок будут рассчиты-

вать за три предшествующих увольнению календарных месяца, как и раньше. Но если в каком-либо из месяцев дохода не было или сотрудник был на больничном, то в качестве расчётного периода будут использовать другой период, ближайший к месяцу увольнения, в пределах календарного года. При отсутствии 3 полностью отработанных месяцев в течение года расчётными могут считать 2 или 1 полностью отработанный месяц (постановление Правительства РФ от 24 июня 2023 г. № 1026 «Об исчислении среднего заработка»). Изменения действуют с 4 июля.

Пособие для пострадавших от профзаболеваний будут платить только на карты «МИР». Начисления пострадавшим от аварий на производстве или от профессиональных заболеваний будут производить только на карты «Мир». Если у получателя ещё нет карты «Мир», то её можно оформить в любом банке. После получения новых реквизитов нужно обязательно предоставить их в региональное отделение СФР.

Распоряжением Правительства РФ от 04.07.2023 N 1777-р утвержден расширенный перечень профессий и должностей творческих работников, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом РФ.

Новый перечень содержит 236 позиций. В него включены такие новые профессии, как веб-писатель, продюсер телевизионных и кинофильмов, видеооператор, главный художник по свету, композитор, рерайтер, редактор новостей и др.

Постановлением Правительства РФ от 28.06.2023 N 1043»О внесении изменения в перечень особых условий службы со-

трудников органов внутренних дел Российской Федерации, лиц, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации и имеющих специальные звания полиции, и предельных размеров ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия службы» установлена ежемесячная надбавка к должностному окладу органов правопорядка за службу на территориях новых субъектов РФ составит до 65 процентов должностного оклада.

Речь идет о службе в органах внутренних дел, организациях и подразделениях, созданных для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на МВД России, подразделениях (органах) и организациях войск Росгвардии в ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областях.

Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 г.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ ИЮЛЬ 2023

Интересным и знаковым является Постановление Конституционного Суда от 27 июня 2023 г. N 35-П по делу о проверке конституционности положений части первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго Постановления Правительства «о минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» в связи с жалобой гражданина С.А. Иваниченко.

Конституционность приведенных норм оспаривает гражданин С.А. Иваниченко, который с 1 января 2019 года работает сторожем в муниципальном казенном учреждении Анжеро-Судженского городского округа «Центр бухгалтерского учета и хозяйственного обслуживания учреждений культуры», при этом ему установлен сменный график

работы с суммированным учетом рабочего времени. Работа осуществляется в том числе в ночное время, в нерабочие праздничные дни, сверхурочно. Заработная плата складывается из должностного оклада, размер которого в момент заключения трудового договора составлял 2819 рублей, а затем дважды повышался и с января 2020 года составил 3220 рублей, и надбавки за выслугу лет — 20 процентов оклада. Заявителю ежемесячно производится доплата до минимального размера оплаты труда исходя из фактически отработанного им времени в конкретном месяце. Кроме того, к его заработной плате применяется районный коэффициент, составляющий 1,3.

Полагая, что работодатель неправильно начисляет ему заработную плату и потому выплачивает ее не в полном размере, С.А. Иванченко обратился в суд с иском о взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы с августа 2019 года по декабрь 2020 года, а также о компенсации морального вреда. В обоснование иска заявитель указал, что расчет причитающихся ему выплат за работу в ночное время, в нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу производился исходя лишь из его оклада, установленного в размере, значительно меньшем, чем минимальный размер оплаты труда. Такой способ расчета, по его мнению, не обеспечивает реального повышения заработной платы за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и при исчислении соответствующих выплат следовало исходить из минимального размера оплаты труда.

По мнению С.А. Иванченко, часть первая статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации и абзац второй Постановления Правительства Российской Федерации «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» не соответству-

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

Татьяна Бойкова

юрист

Фиктивное трудоустройство — анализ споров

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

Если мы проанализируем действующее законодательство в области трудового права, то увидим, что термина «фиктивное трудоустройство» не существует, это комплексное понятие, включающее в себя некоторые нарушения в области трудовых правоотношений.

В судебных актах встречаются такие понятия, как «искусственная ситуация вне реальной трудовой деятельности», «искусственная ситуация трудоустройства», «искусственная ситуация (прием на работу) для необоснованного получения денежных средств», «искусственно созданные формальные условия» и тому подобное, но для удобства мы все же будем использовать понятие «фиктивное трудоустройство».

Тем не менее, можно выделить некоторые общие признаки, действия, ситуации, а возможно и нарушения, при обнаружении которых компания, допустившая или совершившая подобное, не сможет пройти проверку со стороны контролирующих органов или выиграть судебный процесс.

При оценке судебных перспектив и формировании позиции по делу, необходимо понимать, что трудовые правоотношения могут быть признаны фиктивными, если судом будет установлено, что при заключении трудового договора стороны не были заинтересованы и не планировали их фактического возникновения, иными словами все права и обязанности сторон остались на бумаге, например, работник фактически не работал, хотя был

принят на определенную должность согласно штатному расписанию. При этом работодатель может платить ему заработную плату и даже уплачивать страховые взносы. Часто встречающаяся ситуация, когда трудовой договор заключается не в целях создания трудовых отношений, а в целях получения средств фонда социального страхования, например, в части страхового обеспечения по обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности в связи с материнством, на практике встречаются и иные варианты фиктивного трудоустройства. Условно все ситуации фиктивного трудоустройства можно разделить на ситуации, вред от которых наносится компании, ее руководителю и (или) собственнику, и ситуации, когда речь идет о государственном бюджете.

**СУПРУГА БЫЛА ПРИНЯТА НА РАБОТУ
И СТРАХОВЫЕ СЛУЧАИ В ВИДЕ
БЕРЕМЕННОСТИ И РОДОВ НАСТУПИЛИ
ВСЕГО ЛИШЬ ЗА ТРИ НЕДЕЛИ ДО ЕЕ УХОДА
В ДЕКРЕТНЫЙ ОТПУСК**

Особым интересом у проверяющих органов пользуются случаи, когда муж, будучи руководителем компании, принимает на работу свою жену, а та оказывается беременной, причем вопрос о времени наступления беременности проверяющих не интересует. В качестве иллюстрации приведем Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 23.08.2012 по делу № А33-20033/2011, тем более оно интересно еще и тем, что было вынесено в пользу компании. По результатам камеральной проверки организация была вынуждена обратиться в суд с требованием об отмене решения органа социального страхования в части отказа в выделении денежных средств на осуществление расходов по выплате страхового обеспечения в связи с фиктивностью трудоустройства.

В процессе рассмотрения спора Фонд социального страхования РФ доказывал, что действия директора компании свидетельствуют о недобросовестных действиях общества, направленных на завладение государственными денежными средствами, а именно:

- между руководителем компании и работником существуют родственные отношения (супруги);
- финансово-хозяйственная деятельность общества не ведется;
- вакантная должность для приема работника отсутствовала как на момент приема на работу, так и после ухода работника в отпуск по беременности и родам;

**ПОМИМО ОТКАЗА В ВЫПЛАТАХ И
КОМПЕНСАЦИЯХ, ЗА ФИКТИВНОЕ
ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЖЕТ
БЫТЬ НАЛОЖЕНА И УГОЛОВНАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

- несоответствие кандидатуры работника (супруги) требованиям, предъявляемым к должности финансового директора;
- представленная трудовая документация (приказы, расчетные ведомости, доверенности) содержит противоречия;

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



Виктория Мариновская

юрист

Мошенничество при утечке персональных данных

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

Количество мошеннических операций, связанных с утечкой персональных данных, велико. Жертвы злоумышленников, конечно, пытаются вернуть похищенные денежные средства, оспаривают подписание кредитных договоров электронной подписью, обращаются в правоохранительные органы, но все как у классиков — «нам не вернуть назад потерянное...».

«Госуслуги» разработали целый алгоритм, в соответствии с которым необходимо действовать в случае взлома аккаунта. И даже ФНС России предупреждает об интернет-мошенниках: «Зафиксирована почтовая рассылка, где под видом сотрудника ФНС России злоумышленники просят получателя письма заполнить документы во вложении, распечатать их и представить в Главное Управление ФНС России, при этом такого подразделения в ФНС России не существует и не существовало». Государство при этом ужесточает ответственность за совершение правонарушений и устанавливает оборотные штрафы для компаний, допускающих утечку персональных данных.

Таким образом, в актуальности проблемы сомневаться не приходится.

Цель нашей статьи — проанализировав судебную практику, определить, к каким последствиям приводят утечки персональных данных для организаций и физических лиц.

Анализ судебных споров по делам данной категории будет интересен учредителям компаний, руководителям организаций, индивидуальным предпринимателям и просто рядовым гражданам.

ДА ТЫ СКАЖИ, КАКАЯ ВИНА НА МНЕ, БОЯРИН?..

Рассмотрим Решение по делу № 12-2028/22 от 16.06.2022 г., вынесенное Судьей Замоскворецкого районного суда делу об административном правонарушении.

Судом было установлено, что у юридического лица имелась реальная возможность обеспечить выполнение требований действующего законодательства. Однако в результате недобросовестных действий сотрудника организации в сеть попала информационная база, содержащая, данные о пользователях и заказах.

В судебном разбирательстве было установлено, что в ходе мониторинга электронных СМИ Роскомнадзором на определенном интернет-ресурсе был установлен факт наличия данных организации, содержащий персональные данные пользователей сервиса, что повлекло предоставление доступа неопределенному кругу лиц к персональным данным пользователей сервиса, что является нарушением ч. 1 ст. 6 Федерального закона от <дата> № 152-ФЗ «О персональных данных».

Как следовало из материалов дела, в ходе мониторинга электронных средств массовой информации Роскомнадзором на этом интернет-ресурсе, был установлен факт наличия данных ООО «Название организации», содержащей персональные данные пользователей сервиса в объеме: имя, адрес заказа (адрес места жительства), номер телефона, сведения о заказе пользователя, сведения об аботе

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



Павел Хлебников

адвокат

Увольнение участника СВО

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

Тема проводимой Россией СВО на Украине не сходит с первых полос медиа не только нашей страны, но и всех ведущих стран европейского региона. Идет серьезное и жесткое противостояние с фактически коллективными силами НАТО. Граждане, которые участвуют в СВО, имеют серьезную государственную поддержку, в том числе и в области трудовых прав. Одним из серьезных вопросов как для самих участников СВО, так и для их работодателей является тема увольнения сотрудника, который участвует в спецоперации.

Как уже неоднократно упоминалась раньше, в законодательство был внесён ряд изменений. Об этом мы уже говорили ранее на страницах журнала, и тем, кто работает с мобилизованными, в целом эти изменения известны.

В юридической практике встречаются случаи, когда увольняли сотрудника, не мобилизованного по повестке, а добровольно заключившего контракт на участие в СВО. Причем основание — прогул, который обосновывался тем, что он (сотрудник) состоит в новых трудовых отношениях, не прекратив прежние и должным образом не уволенный, а значит неуважительно отсутствует на работе. Обоснование странное, но, тем не менее, известны случаи, когда сотрудники работодателя доказывали, что, так как бывший сотрудник заключил новый трудовой контракт добровольно, значит и уволиться он должен по собственному желанию. До судебного разбирательства дело не доходило, ограничивалось как правило беседой с адвокатом и (или) жалобой в ГИТ, прокуратуру.

Сразу нужно сказать, что судебная практика по вопросу увольнения работников на СВО только формируется, и встречаются только частные и нечастые случаи на уровне судов первой инстанции.

В целях укрепления трудовых гарантий мобилизованных граждан после объявления частичной мобилизации оперативно были подготовлены поправки в ТК РФ и ряд других федеральных актов. Ими, в частности, предусмотрены особенности обеспечения трудовых прав

КАК ДЛЯ МОБИЛИЗОВАННЫХ, ТАК И ДЛЯ ДОБРОВОЛЬНО ЗАКЛЮЧИВШИХ КОНТРАКТ, ЗАКОН СТАВИТ ЗНАК РАВЕНСТВА

работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ. Таким особенностям теперь посвящена отдельная ст. 351.7 ТК РФ. Кстати, поправки касаются не только работников, работающих по трудовым договорам, но и гражданских служащих, с которыми заключены служебные контракты

Не лишним будет напомнить, что как для мобилизованных, так и для добровольно заключивших контракт, закон ставит знак равенства. Действуют общие правила, указанные в ст. 351.7 ТК РФ — то есть приостановление действия трудового договора. Согласно части первой ст. 351.7 ТК РФ действие трудового договора, который был

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



Татьяна Кочанова

ДТП по вине работника: нюансы взыскания ущерба работодателем

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

В настоящее время в большинстве организаций имеется как минимум один служебный автомобиль. Это, безусловно, удобно, а зачастую и необходимо для функционирования, но на практике использование работником транспорта компании часто оборачивается для работодателя дополнительными затратами. Если работник попадет на машине компании в ДТП и будет признан виновным, то отвечать за последствия с большой долей вероятности придется работодателю.

Нормы Гражданского кодекса РФ также предусматривают, что ответственность за причинение вреда при использовании средства повышенной опасности, которым является автомобиль, несет его владелец. При этом работник не признается владельцем транспортного средства, даже если он управлял им в силу исполнения должностных обязанностей. Более того, исполнение работником трудовых обязанностей вообще не является решающим обстоятельством при распределении ответственности за вред, причиненный в результате ДТП.

Именно работодателю как собственнику транспортного средства придется возмещать вред пострадавшей стороне. Если автомобиль был застрахован, то третье лицо все равно может обратиться за возмещением причиненного ущерба непосредственно в компанию. Еще большие сложности могут возникнуть при последующем взыскании причиненного ущерба с работника.

Если работник отказывается добровольно возместить ущерб, то работодатель имеет право подать регрессный иск. Но при этом должен быть соблюден ряд необходимых условий.

Материальная ответственность работника наступает за ущерб, причиненный им работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено трудовым законодательством РФ (ст. 233 ТК РФ).

Материальная ответственность работника наступает при одновременном наличии следующих условий (Письма Минтруда России от 08.12.2020 N 14-2/ООГ-17792, Роструда от 19.10.2006 N 1746-6-1):

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПРИЧИНЕНИЕ ВРЕДА ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ СРЕДСТВА ПОВЫШЕННОЙ ОПАСНОСТИ, КОТОРЫМ ЯВЛЯЕТСЯ АВТОМОБИЛЬ, НЕСЕТ ЕГО ВЛАДЕЛЕЦ

- противоправного поведения (действий или бездействия) работника;
- причинной связи между противоправным действием и материальным ущербом;
- вины в совершении противоправного действия (бездействия).

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие (ст. 239 ТК РФ):

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



Александра Шишкина

юрист

Депремирование вне закона

Депремирование вне закона

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

В последнее десятилетие, если не дольше, российские работодатели активно внедряют институты повышения эффективности деятельности. А аббревиатура KPI (key performance indicators – ключевые показатели эффективности) уже не является ругательной, не знает о ней разве что ленивый.

Задумка как обычно притягательна – сотрудник, увеличивая свою продуктивность, увеличивает доход посредством премирования. Однако нередки случаи, когда при приеме на работу фактически заработная плата может складываться из основной части и премиальных выплат. Таким образом, создается широкое поле для наказаний рублем со стороны работодателя. Работник же попадает в ситуацию, при которой его общий заработок значительно снижается и вроде как даже на законных основаниях, так как выплата премий – дело добровольное.

В июне 2023 года Конституционный суд РФ дал свои пояснения относительно института премирования вплоть до того, что признал часть вторую статьи 135 Трудового кодекса РФ несоответствующей Конституции Российской Федерации.

Поводом к судебному разбирательству на таком высоком уровне послужило дело гражданки Ц., к которой работодатель применил дисциплинарное взыскание, а затем целый год не начислял различные компенсационные выплаты.

Так, нижестоящие суды пришли к выводу, что работодатель был вправе не производить работнику стимулирующие выплаты до мо-

мента снятия дисциплинарного взыскания (т. е. в течение одного года, как это, по мнению судов, следует из статьи 194 Трудового кодекса РФ).

Конституционный суд же указал, что заработная плата (оплата труда работника) представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и наряду с тарифной (основной)

**ОБЩИЙ ЗАРАБОТОК ЗНАЧИТЕЛЬНО
СНИЖАЕТСЯ И ВРОДЕ КАК ДАЖЕ НА
ЗАКОННЫХ ОСНОВАНИЯХ, ТАК КАК
ВЫПЛАТА ПРЕМИЙ — ДЕЛО ДОБРОВОЛЬНОЕ**

частью в виде тарифной ставки или оклада (должностного оклада) включает в себя компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В свою очередь, компенсационные выплаты призваны компенсировать влияние на работника неблагоприятных производственных факторов и, следовательно, оплата труда в таких условиях должна быть повышенной по сравнению с оплатой такого же труда в нормальных условиях, а стимулирующие выплаты должны выполнять функцию дополнительного средства побуждения работника к высо-

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



Ольга Сагун

Культура работы с документами: проблемы и решения

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

Статья «Культура работы с документами: проблемы и решения», автором которой является генеральный директор консалтинговой группы «Термика» Е. Н. Ярославцева, посвящена актуальной теме повышения уровня работы с документами в условиях цифровой трансформации.

Автор статьи рассматривает основные цели, которые необходимо достигнуть, для повышения культуры работы с документами, такие как:

Количество издаваемых организацией документов должно быть приведено в соответствие с реальными потребностями управленческой практики.

Каждый издаваемый организацией документ должен быть предельно кратким.

Все издаваемые организацией документы должны быть оформлены в строгом соответствии с регламентами и общепринятыми правилами.

Издаваемый документ должен быть корректным в самом широком смысле этого слова.

Специальная терминология должна присутствовать в документе лишь в тех случаях, когда без неё нельзя обойтись, и в той пропорции, которая действительно необходима.

Специальная терминология должна присутствовать в документе лишь в тех случаях, когда без неё нельзя обойтись, и в той пропорции, которая действительно необходима.

В любом создаваемом документе не должно быть грамматических ошибок.

Достижение перечисленных целей невозможно без повышения уровня культуры работы с документами и общей грамотности сотрудников организации. Главное в этой работе — искоренить формальное отношение к составлению документов и организации документооборота в целом.

Особое внимание уделено возможным проблемам в этой сфере, а также способам их решения.

КАЖДЫЙ ИЗДАВАЕМЫЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ДОКУМЕНТ ДОЛЖЕН БЫТЬ ПРЕДЕЛЬНО КРАТКИМ

Согласно нормам российского законодательства документ с недостоверными сведениями теряет юридическую силу.

Необходимость исправлений увеличивает время работы с документами и усложняет процесс их согласования.

Ошибки и опечатки в тексте документа снижают уровень доверия к его содержанию.

В результате долгого согласования документ может потерять актуальность.

Автор предлагает использовать специализированный интернет-портал «Процесс работы с документами», который может стать

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



Татьяна Кочанова

Ошибки работодателя при увольнении (анализ практики за 2021 год)

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

Каждый день организации оформляют и заканчивают трудовые отношения с тысячами сотрудников. Зачастую увольнение перерастает в конфликт, а в дальнейшем — в судебный процесс.

Процедура расторжения трудового договора с работниками вполне подробно регламентирована нормами Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ). Несоблюдение порядка расторжения трудового договора влечёт за собой судебные споры и в большинстве случаев признание увольнения незаконным. Это, в свою очередь, обязывает работодателя нести дополнительные финансовые расходы, связанные с оплатой времени вынужденного прогула, компенсацией морального вреда и возмещением судебных издержек работника.

Однако, что ждет каждую из сторон по итогам заседания, оказывается не просто предсказать: практика постоянно меняется.

Одна из тенденций относится к спорам из-за сокращения работника: в 2021 году стало гораздо больше случаев, когда сотруднику удается добиться восстановления на том основании, что документы подписало неуполномоченное лицо.

Суд, рассматривая подобные дела, исходит из норм закона и внутренних распорядительных актов работодателя, должностных инструкций. Например, подписывая приказы об увольнении во время отсутствия директора, его заместители зачастую даже не подозревают, что без указания на то в учредительных документах и/или локальных нормативных актах они это делать не вправе. О данном обстоятельстве нередко забывают. Суд признает такой акт незаконным и, соответственно, восстанавливает сотрудника на работе.

Так, работник М., уволенный по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (по сокращению численности и штатов), обратился в суд с иском о признании приказа об увольнении незаконным и восстановлении в должности. При разрешении искового требования, касающегося приказа об увольнении, суд правомерно указал на то обстоятельство, что данный приказ подписан неуполномоченным лицом, а следовательно, является незаконным. При таких обстоятельствах суд законно и обоснованно восстановил в должности истца, взыскал в его пользу заработную плату за время вынужденного прогула и возмещение морального вреда.

ЗАЧАСТУЮ УВОЛЬНЕНИЕ ПЕРЕРАСТАЕТ В КОНФЛИКТ, А В ДАЛЬНЕЙШЕМ — В СУДЕБНЫЙ ПРОЦЕСС

При подписании приказа со стороны работодателя неуполномоченным лицом существует риск признания данного документа незаконным и восстановления уволенного сотрудника на работе. Однако работник, выдвигая обвинения в подписании приказа неуполномоченным лицом, как правило, не может знать заранее о полноте полномочий данного лица. В практике нередко встречаются случаи установления судом в ходе рассмотрения дела наличия таких полномочий и, соответственно, подтверждения факта подписания приказа об увольнении надлежащим лицом. Истец Н., оспаривая свое увольнение по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул, в качестве одно-

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

АВГУСТ 2023

БОЛЕЗНЬ И СВО

Павел Хлебников

...что у мобилизованного 35-летнего гражданина, который имел по учетам МО РФ категорию годности «А», «Б» 15 лет назад, сейчас имеются хронические заболевания, никого особенно не волновало...

...Были случаи мобилизации гипертоников, фактически инвалидов с тростью и слепых на один глаз. А что, мол, инвалидность не установлена, медицинских документов нет, а тут у нас ты числишься с категорией «А». Следовательно — годен...

...12 июля 2023 года Минобороны России предложило перечень заболеваний, при которых граждане, признанные ограниченно годными к военной службе, не смогут заключать контракт с вооруженными силами РФ во время мобилизации, военного положения и в военное время. В предложенном списке с противопоказанием для службы — ВИЧ, гепатиты В и С, все виды туберкулеза, сахарный диабет первого типа...



Мария Лисицына

юрист

Законные способы удержать специалистов более 2-х недель, чтобы они закончили проекты или передали дела коллегам

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

Экономика России растет, и появляются новые предприятия. Это приводит к тому, что рынок работодателей приходит на смену рынку соискателей. То есть компании более усердно борются за хороших специалистов. Что делать, если ключевой сотрудник решил сменить место работы? Как его удержать законными способами и простимулировать отработать положенные по закону две недели, а то и дольше?

НОРМАТИВНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВОПРОСА

В статье 80 ТК РФ установлено: Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Кажется, ТК РФ четко предусматривает обязанность работника предупредить работодателя о своем решении покинуть компанию за две недели до увольнения. И некоторые руководители полагают, что сотрудник будет отрабатывать положенные 14 дней. Но зачастую люди стремятся как можно скорее покинуть нелюбимое место. Поэтому просят предоставить им отпуск с последующим увольнением (если остались неотгулянные дни отдыха). Либо могут уйти на больничный.

Как предотвратить такое развитие событий и заставить сотрудника довести проекты и передать дела?

Можно прибегнуть к методу кнута или пряника. Либо применить силу и принудить гражданина доработать, либо заинтересовать его какими-то выгодными бонусами. Если проект долгосрочный, то метод кнута здесь явно не подойдет.

ОПРЕДЕЛЯЕМ ПРИЧИНЫ УВОЛЬНЕНИЯ

Для того, чтобы определить стратегию удержания сотрудника, нужно понять причины, по которым он решил покинуть компанию. Условно их можно разделить на несколько видов:

1. Личные: переезд в другой город, состояние здоровья и прочее.

**ОДНИМ ИЗ ЭФФЕКТИВНЫХ СПОСОБОВ
УДЕРЖАНИЯ СОТРУДНИКА ЯВЛЯЕТСЯ
ОБУЧЕНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

2. Вытекающие из внешней среды: конфликты в коллективе, плохие условия труда, маленькая или несвоевременная оплата труда.

3. Манипулятивные: сотрудник шантажом пытается выбить себе повышение.

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



Виктория Мариновская

юрист

Возмещения ущерба от ошибок управления директором компании — анализ споров

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

Глава крупнейший в мире компании по частному производству аналитического программного обеспечения для бизнеса Джеймс Гуднайт считает, что главной задачей руководителя является создание таких условий труда, чтобы у сотрудников было желание на утро прийти на работу в компанию. А создание этих самых условий требует не только больших управленческих навыков, но и большой ответственности как перед сотрудниками компании и ее учредителями, так и перед законом.

Цель нашей статьи — проанализировав судебную практику, рассмотреть, в каких ситуациях ошибки в управлении компанией влекут ответственность директора перед обществом за убытки, причиненные его виновными действиями (бездействием), а также когда директор не будет возмещать ущерб.

Анализ судебных споров по делам данной категории будет интересен учредителям компаний, руководителям организаций, поскольку особое внимание будет уделено именно тонким юридическим нюансам, связанным с возмещением директором компании причиненных убытков.

СИТУАЦИЯ ПЕРВАЯ

Когда директор знал или должен был знать о том, что его действия (бездействие) на момент их совершения не отвечали интересам юридического лица...

В ситуации, когда директором принято конкретное решение, вызвавшее дальнейшие претензии со стороны государственных органов и штрафы для организации, необходимо выяснить, предполагало ли принимаемое решение заведомое отклонение от предписаний закона (недобросовестное принятие решения), или имелась объективная возможность предвидеть, что реализация такого решения повлечет риск ненадлежащего исполнения нормативных требований (неразумное принятие решения). В противном случае суд откажет во взыскании убытков!

Рассмотрим Дело № А53-43095/18 от 29 июля 2019 г., вынесенное Арбитражным судом Ростовской области по иску общества с ограниченной ответственностью «А» к М. о взыскании убытков в размере 5 767 695 руб. с директора М.

Судом было установлено, что М. был избран директором Общества. В соответствии с решением МИФНС в ООО «А» была проведена выездная налоговая проверка. ООО «А» было привлечено к ответственности за совершение налогового правонарушения, и налоговой инспекцией была доначислена необоснованная налоговая выгода в виде вычета по НДС, штраф и пеня, всего на общую сумму 5 767 695 руб., которую ООО «А» уплатило в бюджет.

На основании выводов, содержащихся в решении МИФНС, истец полагал, что М. как руководитель юридического лица причинил Обществу ущерб в сумме 5 767 695 руб.

Важно! Истец должен доказать наличие обстоятельств, свидетельствующих о недобросовестности и (или) неразумности действий (бездействия) директора, повлекших неблагоприятные последствия.

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

АВГУСТ 2023

ГОСДУМА ОБЯЗАЛА БАНКИ ВОЗВРАЩАТЬ ГРАЖДАНАМ ПОХИЩЕННЫЕ С ИХ СЧЕТОВ СРЕДСТВА

Роман Грищенко, Александра Дегтярева

...Появляется новый принцип банковской деятельности — если есть сомнения, узнай перед списанием...

...Теперь механизм «страховки» будет предусмотрен законом для всех абсолютно бесплатно, что, безусловно, следует оценить сугубо положительно...

...Если совершаемый клиентом перевод по каким-либо признакам будет подозрительным, а банк не совершит действий по его проверке и подтверждению, он будет обязан возместить клиенту всю сумму перевода в течение 30 дней следующих за днем получения соответствующего заявления клиента...

В Москве задержан проректор РАНХиГС Максим Назаров

Источник: https://m.dzen.ru/news/story/VMoskve_zaderzhan_prorektor_RANKHiGS_Maksim_Nazarov--f6f3bff1b9a970672fb9112f238ec89e?lang=ru&from=main_portal&fan=1&stid=UjgQ48StMrUXLPme3dcD&t=1688396780&persistent_id=2722183110&tst=1688397243&story=29d808de-567b-5991-b34f-c6bb91edcb11&issue_tld=ru&utm_referrer=m.dzen.ru

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



М.В.Герман

*Руководитель практики трудового права.
Партнер ЮК «Варшавский и партнёры»*

Вопросы фиктивного трудоустройства в последние несколько лет, стали одним из распространенных видов мошенничества, особенно в государственном секторе.

Вид такого мошенничества заключается в том, что на ряд должностей оформляются «доверенные лица» из числа знакомых или неких лиц, паспортные данные которых оказываются в прямом доступе лица, способного решить вопросы трудоустройства внутри государственного учреждения.

С такими лицами заключаются трудовые договоры, в рамках которых принимаемое на работу лицо одновременно с написанием заявления пишет заявление о перечислении заработной платы на определенный счет, в том числе на счет, принадлежащий третьему лицу.

Альтернативным вариантом такого фиктивного трудоустройства является оформление документов от имени «доверенного лица» либо самим организатором такого трудоустройства, либо привлекаемым третьим лицом.

После этого, создается видимость активного исполнения трудовой функции, в виде заполнения табеля учета рабочего времени на такое «доверенное лицо» которое, фактически, свою трудовую

функцию не выполняет, не работе не появляется, а зачастую даже не знает о том, что оно трудоустроено.

При этом заработная плата такого лица, премиальные и иные выплаты поступают на счет «бенефициара» всей схемы. Соответственно, чем больше трудоустроено «мертвых душ» тем выше реальный доход «бенефициара».

Данная схема базируется на том, что Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает только основания для расторжения трудового договора, однако не предусматривает такого правового механизма, как признание трудового договора недействительным.

Есть норма, предусматривающая, что в случае, если, не смотря на заключение трудового договора, работник к исполнению своих должностных обязанностей не приступил, такой договор считается незаключенным, однако доказать факт того, что работник не приступал к исполнению своих должностных обязанностей, особенно по прошествии времени, не представляется возможным.

Безусловно можно воспользоваться принципом аналогии права, и попытаться признать трудовой договор, заключенный с «мертвой душой» недействительным на основании статьи 167 и 170 Гражданского кодекса Российской Федерации, как мнимой сделки, т.е. сделки, совершенной для вида, однако и такой подход имеет высокие риски отказа в удовлетворении заявленных требований, поскольку заполненные таблицы учета рабочего времени, прямая обязанность ведения которых лежит на работодателе, в отсутствие показаний самого «работника» о том, что он никогда в учреждении

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



Яна Коржакова

*Помощник юриста в Правовом департаменте
HEADS Consulting*

Обвинение в мошенничестве в особо крупном размере было предъявлено Проректору РАНХиГС Максиму Назарову. Инструментом для совершения этого преступления, как выясняется, стало фиктивное трудоустройство, которое создаёт такую ситуацию, когда трудовой договор фактически не является основанием возникновения трудовых отношений, а его заключение, скорее, направлено на получение денежных средств обманным путём. На практике же выполнение «работником» трудовой функции является чисто номинальным элементом такого явления.

Цели установления трудовых отношений чисто «на бумаге» довольно разнообразны. Изогрённые схемы, как правило, позволяют получить выгоду и работодателю, и работнику, а во многих случаях и третьему лицу, которое непосредственно участвуют в этом. Причём, надо заметить, фиктивное трудоустройство может быть сопряжено с неофициальным трудоустройством, когда с «работником» заключен трудовой договор, однако фактически его работу выполняет другое лицо, не оформленное должным образом в организации. Бывают такие ситуации, когда человек даже не подозревает, что фактически работает за двоих, а заработную плату получает за одного. Выгода так называемого фиктивного работника состоит в увеличении стажа, который непосредственно учитывается при расчёте пенсии, в получении социальных выплат, являющихся важной частью социального

обеспечения, в «прикрытии» неофициальных источников дохода с целью избежать уплаты высоких налогов. В коммерческих структурах работодателю выгодно получать зарплату этого «работника» или её часть – негласный вывод денежных средств или «замаскировать» другие денежные операции. Так же работодатель может преследовать свои личные цели, связанные с фиктивным трудоустройством своего родственника или друга. В государственных органах тоже распространено фиктивное трудоустройство, в котором обычно заинтересованы лица, находящиеся на руководящих должностях. Работодатель в данном случае, коим является государство, наоборот терпит убытки, т.к. бюджетные средства получает сотрудник, который фактически не работает, а его зарплата идёт другому лицу, которое воспользовалось своим служебным положением с противозаконными намерениями.

Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит понятия фиктивного трудоустройства, однако оно довольно часто фигурирует в судебной практике. Подобные махинации безнаказанными не остаются и зачастую влекут за собой уголовную ответственность при образовании такого состава преступления, как мошенничество - хищение чужого имущества или приобретение права на чужое имущество путем обмана или злоупотребления доверием (ч. 1 ст. 159 Уголовного кодекса Российской Федерации). Действия Максима Назарова квалифицируются по ч. 4 ст. 159 УК РФ. Наказание - лишение свободы на срок до десяти лет со штрафом в размере до одного миллиона рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет либо без такового и с ограничением свободы на срок до двух лет либо без такового. Это далеко не

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



Святослав Плотников

Юрист АБ «Забейда и партнеры»

Фиктивное трудоустройство представляет собой одну из классических иллюстраций понятия «мертвые души». Суть заключается в принятии на работу человека, который не осуществляет возложенную на него трудовую функцию и является «номинальным сотрудником». Безусловно, подобные действия являются неправомерными, влекут предусмотренную законом ответственность, а в ряде случаев и уголовно-правовые последствия.

Анализ судебной практики показывает, что отсутствуют какие-то единые правила квалификации «фиктивного трудоустройства». Порой аналогичные ситуации имеют различную юридическую оценку со стороны правоприменителя. Однако, наиболее часто имеют место следующие варианты квалификации.

Чаще всего фиктивное трудоустройство правоприменитель квалифицирует как мошенничество (ст. 159 УК РФ). Лицом осуществляется «оформление» нескольких работников, которые будут лишь числиться в штате без реального исполнения трудовых обязанностей. Начисленная заработная плата впоследствии присваивается. Например, в одном из случаев заведующий детским садом фиктивно трудоустроил сотрудников на должности прачки, повара и т.д. Бюджетные средства перечислялись на счета фиктивно трудоустроенных работников, Заведующий осуществлял фактическое владение

банковскими картами работников, с которых впоследствии обналичивал денежные средства¹.

Как правило, к ответственности за мошенничество в данном случае привлекаются руководители организации, похитившее денежные средства, а также начальники структурных подразделений, самостоятельно совершившие указанные действия.

При этом не исключается квалификация по ст. 159 УК РФ в случае, когда обязанности «лжеработников» исполнялись самим руководителем организации².

Если фиктивно трудоустроенный работник находится «в доле» и также получает часть денежных средств, его действия подлежат квалификации по ст. 159 УК РФ, наряду с иными лицами, осуществившими его оформление на работу³.

Помимо мошенничества, действия, связанные с фиктивным трудоустройством, квалифицируются как присвоение или растрата (ст. 160 УК РФ).

Критерием разграничения от мошенничества является факт вверения имущества, то есть наличие у лица полномочий по управлению и распоряжению им. Применительно к квалификации фиктивного трудоустройства по ст. 160 УК РФ денежные средства, являющиеся предметом хищения, непосредственно должны переводиться со счета организации на основании распоряжения ее руководителя.

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

1 Приговор Новооскольского районного суда Белгородской области от 17.10.2022 № 1–69/2022

2 Приговор Октябрьского городского суда Самарской области от 22.11.2018 N 1-76/18

3 Приговор Центрального районного суда г. Волгограда от 27.11.2017 по делу №1-139/2017; Приговор Приокского районного суда Г Нижнего Новгорода №1-95/2016

4 Приговор Фрунзенского районного суда города Владимира от 18.04.2023 по делу № 1-30/2023



Максим Самощенко

адвокат, Schekin & Partners, <https://schekinlaw.ru>

03 июля 2023 в ряде СМИ появилась информация о том, что про-ректор РАНХиГС Максим Назаров стал фигурантом уголовного дела о мошенничестве. По имеющимся сведениям, он обвиняется в фиктивном трудоустройстве в академию сотрудников Минобрнауки.

Сами по себе уголовные дела, связанные с фиктивным трудоустройством не являются редкостью и информация о таких делах появляется с определенной периодичностью.

Фигурантами таких дел в основном являются лица, занимающие руководящие должности в государственных и муниципальных органах власти, компаниях и учреждениях с государственным участием.

В общем виде, такое преступление выглядит следующим образом. Должностному лицу, решившему совершить хищение таким способом, становится известно об открытых в подчиненном его органе/организации вакансиях. Он предлагает своим знакомым, а в некоторых случаях родственникам занять эти вакансии якобы на неполный рабочий день, с частичной занятостью. Если для занятия должности требуется проведение конкурса, то под влиянием такого руководителя победу в конкурсе одерживает нужный ему кандидат. В дальнейшем кандидатура согласовывается с вышестоящими структурами, если это требуется и кандидат назначается на должность, с ним заключается трудовой договор. С этого момента кандидат юридиче-

ски становится работником и получает гарантии, предусмотренные трудовым договором, в том числе право на получение заработной платы.

С самими же «работниками» существует договоренность о том, что посещать рабочее место не обязательно, выполнять какие-либо трудовые функции тоже нет необходимости, а решение всех вопросов, связанных с соблюдением трудового распорядка и выполнением трудовых обязанностей такой руководитель берет на себя.

Мотивацией к согласию на подобное «трудоустройство» для фиктивных работников может являться как получение/поддержание необходимого стажа работы на определенных должностях, так и раздел денежных средств за фиктивную работу со своим покровителем.

Когда процедура трудоустройства завершена руководитель получает доступ к банковским картам, на которые перечисляется заработная плата трудоустроенных с его помощью сотрудников и распоряжается поступающими на эти карты денежными средствами по своему усмотрению.

После получения реальной возможности распорядится такими деньгами (снять в банкомате, перевести на другой счет, оплатить покупки) состав хищения полностью сформирован и преступление считается оконченным.

В зависимости от общей суммы денежных средств, доступ к которым получил злоумышленник возможно появление дополнительных квалифицирующих признаков, таких как «крупный размер» - свыше 250 тыс. рублей, «особо крупный размер» - свыше 1 млн. рублей.

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

Глория Джинс заплатила работникам миллион рублей за 10 лет труда

Источник: <https://youtube.com/shorts/DlaB6hYwWAc?feature=share>

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



Аида Ибрагимова,

*руководитель практики «кадровый комплаенс»
КСК ГРУПП*

Выдача премии является одним из видов поощрения за добросовестное исполнение работником трудовых обязанностей

Для работников, отработавших 10 лет в компании, такое поощрение является хорошей мотивацией на дальнейшую плодотворную работу.

Интересный вопрос будет ли такое поощрение постоянным, то есть будут ли выплачиваться такие премии в последующем. Если будет, то наличие такой премии будет хорошей мотивацией для всех сотрудников на долгосрочную работу в компании. Если нет, то работники, которые в настоящее время работают в компании 7-9 лет, будут демотивированы.

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

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru



Александр Карпухин

Партнер Пять камней / Five Stones Consulting

Дополнительные выплаты работникам, которые проработали в компании значительное количество времени очень широко распространены в больших компаниях сырьевого сектора, а также в принадлежащих государству компаниях. Как правило, единовременные выплаты производятся либо при достижении определенного стажа работы в компании, либо в комбинации «стаж+выход на пенсию». Например, работники компании группы «Газпром», проработавшие более 15 лет в группе, участвуют в программе корпоративного пенсионного обеспечения. Другой пример – АО Новокуйбышевский НПЗ, коллективный договор которого предусматривает выплату единовременного пособия работнику при увольнении на пенсию впервые по любым основаниям с непрерывным стажем работы в Обществе, дочерних обществах ПАО «НК «Роснефть», ПАО «НК «Роснефть» не менее 15 лет - в размере до 230 000 руб.

В частных коммерческих компаниях среднего бизнеса такие выплаты редки. Как правило, частные организации более ориентированы на программы поощрения работников, скорее связанные с вы-

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



РЕГИОН  **СЕРВИС**

Александр Тодоров

*Советник Коллегии адвокатов «Регионсервис»,
адвокат*

В июне текущего года сотрудники корпорации Gloria Jeans, проработавшие более 10 лет, получили от владельца компании и бывшего участника списка Forbes Владимира Мельникова выплаты в размере 1 млн рублей. Об этом сообщил журнал Forbes 22 июня 2023 со ссылкой на два письма Мельникова. Их подлинность подтвердил представитель Gloria Jeans.

В данном случае мы видим акт неординарного волеизъявления работодателя, выходящий за рамки локальных нормативных актов корпорации.

Произведенная выплата по существу является поощрительной премией, наградой работникам – старожилам в благодарность за многолетний труд, позволивший достичь высочайших экономических показателей (чистая прибыль компании в 2022 году превысила 6 млрд. рублей).

Единственным критерием для выплаты вознаграждения являлось наличие 10 – летнего совокупного стажа трудовой деятельности в корпорации.

Об исключительности рассматриваемой акции говорит её масштаб – премию получили 2527 человек (почти 17% сотрудников), соответственно общий размер затраченной суммы составил более 2,5 млрд.! рублей.

По смыслу норм Трудового кодекса РФ системы оплаты труда работников и системы премирования могут быть установлены локальными нормативными актами, коллективными договорами и соглашениями.

Российское трудовое законодательство предусматривает два вида премий – как составную часть заработной платы, и как поощрительную выплату.

Премия в качестве надбавки к фиксированной зарплате включается непосредственно в систему оплаты труда работника. Такая регулярная премия гарантирована, и при условии надлежащего выполнения трудовых обязанностей работник имеет право требовать ее выплаты в установленном локальном нормативном акте размере.

Как указывал Конституционный суд Российской Федерации¹, в процессе разработки систем оплаты труда, включая системы доплат и премирования работодателю предоставлена достаточно широкая свобода усмотрения, он вправе определять конкретные виды стимулирующих выплат, их размеры и периодичность.

Устанавливая условия приобретения права на любые стимулирующие выплаты, входящие в систему оплаты труда и носящие регулярный характер, работодатель должны учитывать факторы производственного процесса и самого труда, а также объективные показатели, характеризующие уровень квалификации работника (стаж работы, ученая степень и пр.).

Премия же, предусмотренная специальной нормой Трудового ко-

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

¹ Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П.

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

АВГУСТ 2023

ГОСДУМА ОБЯЗАЛА БАНКИ ВОЗВРАЩАТЬ ГРАЖДАНАМ ПОХИЩЕННЫЕ С ИХ СЧЕТОВ СРЕДСТВА

Юлия Иванова, Валентина Юркина

...КРЕДИТНЫМ ОРГАНИЗАЦИЯМ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ПРАВО НЕ ПРИНИМАТЬ К ИСПОЛНЕНИЮ РАСПОРЯЖЕНИЕ КЛИЕНТА ПО ПЕРЕВОДУ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ В ТЕЧЕНИЕ 2 ДНЕЙ (ДАЖЕ ПРИ НАЛИЧИИ СОГЛАСИЯ КЛИЕНТА)...

...ЗАКОНОПРОЕКТ ФАКТИЧЕСКИ УСТАНОВЛИВАЕТ ДОСТАТОЧНО ОГРАНИЧЕННУЮ ВОЗМОЖНОСТЬ ВОЗВРАТА ЧЕРЕЗ БАНК СУММЫ ПОХИЩЕННОГО В РЕЗУЛЬТАТЕ МОШЕННИЧЕСКИХ ДЕЙСТВИЙ...

...ЕСЛИ БАНК НЕ ИНФОРМИРУЕТ КЛИЕНТА О СОВЕРШАЕМОЙ ОПЕРАЦИИ, В РЕЗУЛЬТАТЕ ЧЕГО ПРОИЗОШЛО ХИЩЕНИЕ, БАНК В ТЕЧЕНИЕ 30 ДНЕЙ СО ДНЯ ПОЛУЧЕНИЯ ЗАЯВЛЕНИЯ КЛИЕНТА ОБЯЗАН ВОЗМЕСТИТЬ КЛИЕНТУ СУММУ ОПЕРАЦИИ, О КОТОРОЙ КЛИЕНТ НЕ БЫЛ ПРОИНФОРМИРОВАН И КОТОРАЯ БЫЛА СОВЕРШЕНА БЕЗ ДОБРОВОЛЬНОГО СОГЛАСИЯ КЛИЕНТА...

Госдума обязала банки возвращать гражданам похищенные с их счетов средства

Источник: https://m.gazeta.ru/social/news/2023/07/11/20853206.shtml?utm_source=yxnews&utm_medium=mobile&utm_referrer=https%3A%2F%2Fdzen.ru%2Fnews%2Fstory%2FGosduma_obyazala_banki_i_platezhnye_sistemy_vozvrashhat_pokhishhennye_so_schetov_grazhdan_sredstva--be41052df53f3d4f12104141fec36610

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



Роман Грищенко

Генеральный директор ООО «ЛЕГАЛ-ПЛЮС»

Ситуация дано назрела. Ранее сама платежная система блокировала карту, когда с неё осуществлялись подозрительные транзакции (многократное списание одинаковой суммы, к примеру). При этом сотрудник банка видел сообщение — «компрометация карты». То есть в банк приходил клиент с проблемой: карта не работает. В этом случае производился автоматический перевыпуск карты. Сейчас система защиты банков стала сложнее, применяют технологии искусственного интеллекта, которые обрабатывают большие данные с более высокой скоростью, что позволяет выявлять подозрительные операции. А потому банку видно, что транзакции по карте в течение часа прошли в РФ и в Сомали или на сайте порнохаба нетипичное списание на миллион долларов. Эквайринговые организации тоже будут проверяться банком и не смогут безнаказанно списываться значительные деньги по тысячам карт за день в недавно появившейся организации.

Теперь транзакции будут контролировать подробнее и чаще. И это позволит уменьшить преступления в этой сфере, экономить деньги физических и юридических лиц в нынешних сложных экономических

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



Александра Дегтярева

*адвокат, партнер Адвокатского бюро «ФРЕММ»
(Санкт-Петербург), www.fremm.ru*

11.07.2023 Государственной Думой ФС РФ в окончательной редакции приняты изменения в Федеральный Закон от 27.06.2011 № 161-ФЗ «О национальной платежной системе». Данные изменения позволят переложить на плечи банков ответственность, связанную с рисками мошеннических действий с денежными средствами клиентов, находящимися на банковских счетах.

Принятие такого закона назрело уже давно. Ежедневно тысячи граждан сталкиваются с мошенниками, которые под различными предложениями пытаются завладеть их денежными средствами. К сожалению, у них это часто получается.

Новые законодательные нормы позволяют надеяться, что банки, которые имеют доступ к значительно большему объему информации и обладают более совершенными системами безопасности платежей по сравнению с тем, что доступно гражданам возьмут на себя часть рисков, связанных с квалификацией действий как мошеннических, то есть совершенных без добровольного согласия клиента.

Следует отметить, что законодатель распространяет действие данных правил на случаи списания денежных средств, как совершенные без согласия клиента, так и с его согласия, но полученного под влиянием обмана или при злоупотреблении доверием. Кроме того, на ЦБ РФ возлагается обязанность определить признаки осуществления перевода денежных средств без добровольного согласия клиента и опубликовать их в сети Интернет.

Таким образом, факт согласия клиента на осуществление перевода, например, путем введения пароля, уже не будет основанием для банка вежливо сообщить клиенту, что он сам виноват в том, что операция состоялась, и направить его в правоохранительные органы, где он фактически также получит вежливый отказ.

Напротив, если совершаемый клиентом перевод по каким-либо признакам будет подозрительным, а банк не совершит действий по его проверке и подтверждению, он будет обязан возместить клиенту всю сумму перевода в течение 30 дней следующих за днем получения соответствующего заявления клиента — физического лица.

На сегодняшний день некоторые банки предлагают страховку на случай совершения мошеннических действий, которая, по своей сути, выполняет аналогичную функцию. Но такие страховки дороги, и также не являются гарантией возврата средств, если согласие клиента на перевод было явно выражено.

Теперь механизм «страховки» будет предусмотрен законом для всех абсолютно бесплатно, что, безусловно, следует оценить сугубо положительно.

Сам по себе механизм проверки соответствия перевода интересам клиента предполагает анализ характера, объемов и параметров обычно совершаемых клиентом операций, а также информации из базы данных о случаях и попытках осуществления переводов без добровольного согласия клиента. Анализируются также вопросы, связанные с деятельностью контрагентов по операциям.

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



Юлия Иванова

Управляющий партнер юридической компании ЮКО

11 июля 2023 года Государственной Думой принят в третьем чтении проект федерального закона № 197920-8 «О внесении изменений в Федеральный закон «О национальной платежной системе». В случае одобрения данного проекта Советом Федерации и подписания Президентом, его положения начнут действовать по истечении года со дня его официального опубликования.

Проект федерального закона предусматривает создание механизма превентивного противодействия хищению денежных средств со счетов клиентов кредитных организаций и механизма возврата списанных со счетов клиентов в результате мошеннических действий денежных средств.

Для достижения целей предотвращения мошеннического списания денежных средств со счетов клиентов и их возврата клиенту в случае такого списания проект федерального закона предусматривает следующие мероприятия:

Во-первых, Банк России будет вести базу данных о случаях и попытках осуществления переводов денежных средств без добровольного согласия клиента, которые им установлены. Сведения о таких операциях будут направляться в указанную базу всеми лицами, осуществляющими переводы денежных средств. В свою очередь, Банк России по запросам лиц, осуществляющих переводы денежных

средств, будет предоставлять информацию обо всех случаях и (или) попытках осуществления переводов денежных средств без добровольного согласия клиента.

Во-вторых, обязанность кредитной организации, обслуживающей плательщика (клиента), осуществить проверку наличия признаков осуществления перевода денежных средств без добровольного согласия клиента. Под отсутствием добровольного согласия понимается как отсутствие согласия клиента как таковое (например, операция проводится вообще без ведома клиента путем использования незаконно полученной ЭЦП), так и если согласие клиента получено под влиянием обмана или при злоупотреблении доверием (например, в результате телефонных звонков мошенников, когда клиенту сообщается заведомо ложная информация, побуждающая его совершить перевод денежных средств).

Признаки осуществления перевода денежных средств без добровольного согласия клиента будут определены Банком России.

Кредитные организации во внутренних документах должны также определить процедуру выявления операций, соответствующих признакам осуществления переводов денежных средств без добровольного согласия клиента.

Такая проверка должна будет проводиться:

— до момента списания денежных средств клиента (в случае совершения операции с использованием платежных карт, перевода электронных денежных средств или перевода денежных средств с использованием сервиса быстрых платежей платежной системы

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



Валентина Юркина

юрист АБ «Забейда и партнеры»,
<http://www.zabeyda.ru>

11.07.2023 года Государственная Дума в третьем чтении приняла Законопроект № 197920-8 о внесении изменений в Федеральный закон «О национальной платежной системе», предусматривающий усиление мер по проверке переводов денежных средств на предмет наличия или отсутствия добровольного согласия клиента, а также устанавливающий обязанность возврата банком похищенных со счетов граждан средств, если:

1) банк допустил перевод на мошеннический счет, который находится в специальной базе ЦБ РФ в нарушение устанавливаемых законопроектом требований о проверке переводов, информирования клиента и приостановке переводов;

2) банк не направил клиенту уведомление о совершении перевода, который был совершен без согласия клиента;

3) если произошла утеря карты клиентом или ею воспользовались без его согласия, и клиент направил в банк соответствующее уведомление.

Законопроект устанавливает новое регулирование в рамках возможности вернуть денежные средства клиенту, который, по сути, сам их перевел на счет злоумышленника, однако с пороком воли в виду обмана или злоупотребления доверием со стороны этого злоумышленника.

Несмотря на то, что законопроект, как следует из текста пояснительной записки, направлен на защиту жертв мошенничества, фактически он устанавливает достаточно ограниченную возможность возврата через банк суммы похищенного в результате мошеннических действий.

Итак, клиент сможет вернуть сумму перевода в течение 30 дней путем подачи заявления в банк, если только банк получил от ЦБ РФ информацию, содержащуюся в базе данных о случаях и попытках осуществления переводов денежных средств без добровольного согласия клиента и после получения информации все равно исполнил распоряжение клиента в нарушение устанавливаемых требований о проверке перевода, приостановки и информирования клиентов.

Соответственно, из буквального толкования законопроекта следует, что, если банк просто «пропустил» подозрительную операцию, но счет злоумышленника при этом не находится в специальной базе ЦБ РФ и об этом в целом банку неизвестно, клиент не сможет воспользоваться механизмом возврата переведенных денежных средств от банка.

Таким образом, «упрощенный» порядок возврата похищенных денежных средств будет работать лишь для весьма ограниченного числа случаев, а именно для случаев явного мошенничества, когда о мошенническом характере счета получателя уже известно банку-оператору переводу, и когда при этом банк нарушил требования, устанавливаемые законопроектом.

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