

С июля 2024 года журнал «Трудовое право» изменит формат.

Подписчики смогут его читать в чате редакции.

Особенности чата и изменений в том, что авторы материалов по просьбе редакции будут вносить изменения в свои экспертные статьи, если произошли изменения в законах, или суды приняли иное решение по спору.

Для доступа в ЧАТ ТРУДОВОЕ ПРАВО просьба выслать нам заявку на WhatsApp 89263501881.

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 и судебная практика за март 2024 года** .....5

## Электронная подпись



Татьяна Кочанова  
**Электронная подпись и МЧД в 2024 году** .....15

## Отношения с самозанятыми



Татьяна Новикова  
**Тонкости взаимоотношений в треугольнике: ФНС — компания-работодатель — самозанятый** .....23

## Удалённые работники



Алла Митрахович  
**Удалённые работники — анализ новых споров** ...33

## Права осужденных



Нина Аржанникова  
**Трудовое право для осужденных** .....41

## Споры о КРП



Дмитрий Евтеев  
**Правовые аспекты споров о КРП и премировании сотрудников: что нужно знать работодателям** ..53

## Материальная ответственность



Элина Шакирова

**Недостачи и материальная ответственность — анализ новых споров .....63**

## Хамство сотрудника



Светлана Никулина

**Оскорбление сотрудником коллег и руководителей фирмы — как можно наказать, не нарушив ТК? И как сотрудник может защитить свою честь, если руководитель грубо оскорбил его? .....73**

## Персональные данные



Татьяна Кочанова

**Письменное согласие на обработку данных: как не получить «свежие» штрафы .....83**

## Комментарии экспертов

Ирина Олифирова, Вера Сорокина

**Пенсия ИП и самозанятых .....91**

Дмитрий Банцырев

**Национализация Рольф и других фирм — что может меняться в трудовых коллизиях, системе оплаты труда и т.д. ....99**

Арина Агафонова

**Компания нашла недостачу и хотела повесить на работников 3 млн рублей .....103**

Василий Орленко

**Лишившийся ноги новосибирец требует 2 млн от клиники «РЖД-Медицина» .....107**

**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](http://www.top-personal.ru).

© «Трудовое право», 2024.

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](mailto:7447273@bk.ru).

[www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru).

Подписано в печать 15.03.2024.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

Электронная версия 6 000.

Заказ № 1524-04.

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

Москва, ул. Щипок, д. 28

ISBN 5-98172-005-5





**Татьяна Кочанова**

юрист

# Изменения в трудовом законодательстве март 2024 года

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

## ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ МАРТ 2024 ГОДА

С 25 февраля 2024 года **расширены трудовые гарантии для одиноких родителей**. Федеральный закон от 14.02.2024 N 12-ФЗ.

Работодателям запретили увольнять по своей инициативе сотрудников, которые в одиночку воспитывают детей в возрасте до 16 лет. Ранее гарантия действовала, пока ребенку не исполнилось 14 лет.

В ряде случаев увольнение таких сотрудников по инициативе работодателя допускают, например, при ликвидации организации или однократном грубом нарушении обязанностей.

С 1 марта 2024 года **увеличен минимальный заработок ряда высококвалифицированных иностранцев**. Федеральный закон от 10.07.2023 N 316-ФЗ.

Большинству высококвалифицированных иностранных специалистов нужно платить не менее 750 тыс. руб. из расчета за один квартал.

**Разработан новый порядок выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов**. Проект постановления Правительства РФ (подготовлен Минтрудом России 07.03.2024)

Минтруд подготовил проект постановления Правительства РФ «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов» (ID проекта 02/07/03-24/00146133).

Планируется, что расчет квоты должен будет производиться ежеквартально, до 15 числа месяца, который следует за отчетным кварталом. Сейчас квота рассчитывается ежегодно.

Появится новое условие выполнения квоты для приема на работу инвалидов — занятость инвалидов, трудоустроенных в счет квоты, не менее 20 рабочих дней в течение текущего квартала.

При трудоустройстве одного инвалида I группы исполнение квоты будет считаться кратным трем рабочим местам для трудоустройства инвалидов, при трудоустройстве инвалида II группы — двум рабочим местам; при трудоустройстве инвалида III группы — одному рабочему месту для трудоустройства инвалидов.

Планируют зафиксировать перечень случаев, когда работодатель освобождается от выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов:

а) если работодатели являются общественными объединениями инвалидов и образованными ими организациями, в том числе хозяйственными товариществами и обществами, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов;

б) при введении процедуры банкротства и открытии конкурсного производства в отношении работодателя;

в) при уменьшении численности работников до числа работников, при котором квота для приема инвалидов не устанавливается.

Проектом также предусмотрены порядок заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов и форма соглашения с иной организацией о трудоустройстве инвалидов, если работодатель не может создать рабочие места у себя.

В случае принятия проекта документ вступит в силу с 01.09.2024 и будет действовать до 01.09.2030.

Утверждена **новая форма заявления о предоставлении госуслуги по содействию в подборе необходимых работников.**

Приказ Минтруда РФ от 30 января 2024 г. N 32н (зарег. в Минюсте 01.03.2024).

Минтруд обновил формы документов для предоставления госуслуг в сфере содействия занятости, в частности, установлена новая форма заявления работодателя о предоставлении госуслуги по содействию в подборе необходимых работников.

В новой форме добавили сведения о заявителе — представителе работодателя и расширили перечень сведений о вакансиях, на которые требуется подбор работников: можно указать цель подбора (это может быть реализация инвестиционного проекта, временное трудоустройство, общественные работы, участие в программах повышения мобильности трудовых ресурсов или поддержки юрлиц, ИП, и пр.); потребность в дополнительных услугах (массовый подбор кандидатов или организация собеседования с кандидатами на работу).

Также утверждены новые формы направления на работу, направления на временное трудоустройство, в которых работодатель заполняет только отрывную часть.

## СУДЕБНЫЕ РЕШЕНИЯ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ МАРТ 2024

**Девятый КСОЮ: в случае повышения уровня заработной платы индексация не требуется.** Определение Девятого КСОЮ от 08 февраля 2024 г. N 8Г-11868/2023.

Из ст. 134 ТК РФ следует, что проведение индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги является обязательным для всех работодателей; работодатели, не относящиеся к бюджетной сфере, должны принять локальный нормативный акт, ре-

гулирующий порядок такой индексации, или обеспечить наличие соответствующих положений в коллективном договоре, соглашении.

Однако Девятый КСОЮ, сославшись на п. 10 Обзора судебной практики ВС РФ N 4 (2017), утвержденного Президиумом ВС РФ 15.11.2017, указал:

- индексация — это не единственный способ обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы;
- обязанность повышать реальное содержание заработной платы работников может быть исполнена работодателем и путем ее периодического увеличения безотносительно к порядку индексации, в частности, повышением должностных окладов, выплатой премий и т.п.

Работнику отказали в иске с требованием о проведении индексации. Судьи установили, что в локальных нормативных актах работодателя положений о порядке индексации заработной платы не было, однако работодателем производилось фактическое повышение уровня реального содержания заработной платы путем повышения тарифной ставки, выплаты премий. В связи с этим отсутствие индексации не свидетельствует об ограничении трудовых прав истца.

Такой подход был широко распространен в судебной практике, чему поспособствовал высший судебный орган в 2017 году. Однако уже в 2019 году Верховный Суд РФ изменил свое мнение (см. определение от 08.04.2019 N 89-КГ18-14). Если ранее он действительно рассматривал выплату премий и повышение окладов как альтернативный по отношению к индексации способ повышения реального

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

именно правовая природа указанных действий работодателя. Повышение оклада и выплата премий лишь тогда могут рассматриваться как исполнение обязанности работодателя по индексации заработной платы, когда именно такой способ реализации данной гарантии был зафиксирован в локальном нормативном акте или коллективном договоре и когда целью данных выплат было именно повышение реального уровня содержания заработной платы в связи с инфляцией. Если же премии являлись частью системы оплаты труда и выплачивались за те или иные трудовые показатели либо являлись разовым поощрением работников, то их выплата не свидетельствует об индексации заработной платы.

**Отказывать пенсионеру в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы нельзя.** Определение Третьего КСОЮ от 24 января 2024 г. по делу N 8Г-28238/2023.

В силу части второй ст. 128 ТК РФ предоставление отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в году работающему пенсионеру по старости (по возрасту) является не правом, а обязанностью работодателя, которая не ставится в зависимость от каких-либо причин. Однако работодатель в данном случае это не учел.

Работница (пенсионер по возрасту) обратилась к работодателю с заявлением о предоставлении ей в соответствии со ст. 128 ТК РФ отпуска без сохранения заработной платы. Работодатель заявление не удовлетворил и проставил резолюцию: «отказать по служебной необходимости». Узнав об отказе, работница безуспешно пыталась связаться с руководителем, секретарь ей сообщил, что решение о непредставлении ей отпуска пересмотрено не будет. Не имея возможности выйти на работу, опасаясь быть уволенной за прогулы (что для себя полагала неприемлемым), она написала заявление об увольнении по собственному желанию, после чего была уволена.

Впоследствии расценив отказ руководителя в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы как принуждение к написанию заявления об увольнении по инициативе работника во избежание увольнения за прогул, гражданка обратилась в суд с требованием о признании увольнения незаконным.

Суд первой инстанции ее не поддержал, указав, что заявление на предоставление отпуска без сохранения заработной платы не содержало ссылки именно на часть вторую ст. 128 ТК РФ, предусматривающую предоставление отпуска работающему пенсионеру. Суд посчитал, что нарушений трудовых прав истца нет и вынужденный характер увольнения не доказан.

Вышестоящие инстанции с такими выводами не согласились. Работодатель знал о том, что его работник является пенсионером по возрасту, в заявлении была ссылка на ст. 128 ТК РФ, работодатель был обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы истцу. С учетом всех обстоятельств дела оснований полагать, что истец намеревалась расторгнуть трудовые правоотношения с ответчиком, не имелось, напротив, материалами дела подтверждено, что отказ в предоставлении истцу как пенсионеру отпуска без сохранения заработной платы, невозможность выхода на работу явились поводом для написания заявления об увольнении, то есть заявление было подано истцом под влиянием сложившейся ситуации. В итоге судьи пришли к выводу о вынужденном характере решения истца об увольнении и признали увольнение незаконным.

Увольнение пенсионера по возрасту, получившего отказ в предоставлении отпуска за свой счет (правда, не по собственному желанию, а за прогул), ранее признал незаконным Девятый КСОЮ (см. определение от 02.11.2023 N 8Г-9981/2023).

**ВС РФ перечислил признаки существования трудовых правоотношений и отправил дело о взыскании стоимости утраченно-**

**го гражданином имущества на пересмотр.** Определение Верховного Суда РФ от 6 февраля 2024 г. N 43-КГ23-8-К6.

Между организацией и гражданином был заключен агентский договор. Для выполнения поручения по договору гражданину передали имущество — анализатор стоимостью 1,5 млн руб. Данное имущество (анализатор) было украдено из принадлежащего гражданину автомобиля. Тогда организация обратилась в полицию с заявлением о привлечении к уголовной ответственности неустановленных лиц, которые совершили кражу имущества, потерпевшим в рамках уголовного дела признана организация. Примерно через месяц после обращения в полицию в адрес гражданина организация направила уведомление о прекращении договорных отношений по агентскому договору с просьбой передать вверенное ему имущество — анализатор и денежные средства, затем в адрес гражданина направили требование о возмещении стоимости утраченного имущества. Гражданин указал, что передать анализатор не имеет возможности, так как данное имущество было украдено, о чем было незамедлительно сообщено организации. Тогда организация обратилась в суд. Суды трех инстанций решили, что на гражданине лежит обязанность возместить организации причинённый ущерб, однако ВС РФ с ними не согласился.

Гражданин указывал, что между ним и организацией сложились трудовые отношения, утрата имущества произошла во время исполнения им служебных обязанностей, в связи с чем размер взыскиваемого с него ущерба ограничен положениями ТК РФ.

ВС РФ пояснил, что суды должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений, был ли фактически осуществлён допуск работника к выполнению трудовой функции.

К характерным признакам трудовых отношений относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определённой, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; выполнение работником трудовой функции за плату.

О наличии трудовых отношений может свидетельствовать устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчинённость и зависимость труда, выполнение работником работы только по определённой специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулируемыми трудовые отношения.

К признакам существования трудового правоотношения также относятся, в частности, выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы; осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов; предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем.

От договора возмездного оказания услуг трудовой договор отличается предметом договора, в соответствии с которым исполнителем (работником) выполняется не какая-то конкретная разовая работа, а определённые трудовые функции, входящие в обязанности физического лица — работника, при этом важен сам процесс исполнения им этой трудовой функции, а не оказанная услуга. Также по

договору возмездного оказания услуг исполнитель сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определённой трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя; исполнитель по договору возмездного оказания услуг работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несёт риска, связанного с осуществлением своего труда.

Если между сторонами заключён гражданско-правовой договор, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям должны применяться положения трудового законодательства.

При рассмотрении настоящего дела суду надлежало установить, имели ли отношения, возникшие на основании агентского договора, признаки трудовых.

Между тем доводы гражданина судами проверены не были, обстоятельства, имеющие значение для дела и определяющие характер возникших правоотношений, определены не были, что не позволило установить предел ответственности гражданина перед организацией.

В случае установления судом факта трудовых отношений между сторонами размер ущерба был бы ограничен в соответствии с положениями ст. 241 ТК РФ, согласно которой за причинённый ущерб работник несёт материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.



**Татьяна Кочанова**

юрист

# Электронная подпись и МЧД в 2024 году

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

**Прогресс не стоит на месте. Практически не осталось организаций, к которым бы не применялся электронный документооборот. Особый бум наблюдался в период коронавируса. Переход к электронному документообороту требует новых процедур заверения принадлежности электронной подписи.**

Использование электронных подписей регулирует Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи». Все изменения в работе с ЭП обусловлены изменением 63-ФЗ. По новым правилам:

— Сертификаты руководителям компаний и индивидуальным предпринимателям выдают удостоверяющий центр ФНС или его доверенные лица.

— Сотрудники компаний подписывают документы для контролирующих органов сертификатами физических лиц.

— Для подписания рабочих документов применяются машиночитаемые доверенности.

— Сертификаты юристов, выданные сотрудникам, будут действовать до 31.08.2024. После этой даты подписанные ими документы не будут иметь юридической силы. В обязательном порядке понадобится сертификат физлица в паре с МЧД.

Если отчетность сдают от имени уполномоченного лица, документ подписывают сертификатом ответственного представителя. Таким представителем может быть не только сотрудник организации, но и привлеченный специалист. В сертификате сотрудника указывают данные организации и владельца-физлица.

Документы, подписанные действующим сертификатом сотрудника, будут иметь силу только если подпись поставлена до 31 августа 2024 года.

Это разъяснение дала и ФНС в письме от 18.10.2023 N ЗГ-3-26/13425, указав, что с 01.03.2024 компании, обязанные подавать электронную отчетность и отчитывающиеся через представителя, должны применять машиночитаемую доверенность (абз. 3 п. 3 ст. 29 НК РФ в ред. Федерального закона от 31.07.2023 N 389-ФЗ). При этом ранее выданные доверенности на сотрудников организации действуют до конца своих сроков, но не позже 01.09.2024.

**МЧД — ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ СПОСОБ  
СОЗДАНИЯ ДОВЕРЕННОСТИ.  
ОНА НЕ ЗАМЕНЯЕТ БУМАЖНУЮ  
И НЕ ОТМЕНЯЕТ РАНЕЕ ВЫДАННЫЕ  
ДОВЕРЕННОСТИ**

ФНС разъяснила, что МЧД — дополнительный способ создания доверенности. Она не заменяет бумажную и не отменяет ранее выданные доверенности. Требование использовать МЧД с 1 марта 2024 распространяется лишь на те доверенности, которые будут выданы после этой даты.

Таким образом, до 01.09.2024 уполномоченный представитель может обойтись без МЧД при наличии действующего сертификата сотрудника организации (в котором указаны как данные сотрудника, так и компании). Но если срок действия такого сертификата окончится — придется переходить на МЧД с «персональной» ЭП физлица.

### **ЧТО ТАКОЕ ЭЛЕКТРОННАЯ ДОВЕРЕННОСТЬ (МЧД)?**

Электронная, она же — машиночитаемая доверенность (МЧД). Это электронный документ, который компания (ИП) оформляет на имя своего представителя, например, сотрудника. Доверенность подтверждает пра-

во представителя подписывать электронные документы доверителя своей личной подписью.

Компания-доверитель заверяет машиночитаемую доверенность электронной подписью руководителя. Любая электронная подпись для этого не подойдет. Заверять МЧД компания может только усиленной квалифицированной электронной подписью (ЭП, ЭЦП, КЭП).

**ТРЕБОВАНИЕ ИСПОЛЬЗОВАТЬ МЧД  
С 1 МАРТА 2024 РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ ЛИШЬ  
НА ТЕ ДОВЕРЕННОСТИ, КОТОРЫЕ БУДУТ  
ВЫДАНЫ ПОСЛЕ ЭТОЙ ДАТЫ**

Машиночитаемая доверенность от компании или ИП включает в себя и привычные пункты (из обычной бумажной доверенности), и новые.

Содержание машиночитаемой доверенности:

1. Наименование документа.

2. Сведения о доверителе:

для ИП: ФИО, СНИЛС, ИНН, ОГРНИП;

для российского юрлица: наименование, юрадрес, ИНН, ОГРН, КПП, сведения о руководителе, в том числе ФИО и СНИЛС;

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

4. Дата совершения доверенности.
5. Срок действия доверенности (при наличии).
6. Полномочия представителя в текстовом формате. Также могут быть указаны идентификаторы полномочий из классификатора полномочий.
7. Сведения об информсистеме, в которой можно узнать о досрочном прекращении действия доверенности, включая случай, когда ее отменил доверитель. Например, это может быть система оператора ЭДО.

**ДОКУМЕНТЫ, ПОДПИСАННЫЕ  
ДЕЙСТВУЮЩИМ СЕРТИФИКАТОМ  
СОТРУДНИКА, БУДУТ ИМЕТЬ СИЛУ ТОЛЬКО  
ЕСЛИ ПОДПИСЬ ПОСТАВЛЕНА  
ДО 31 АВГУСТА 2024 ГОДА**

8. Номер доверенности.
9. КЭП, которой подписали доверенность.
10. Возможность передоверия. Возможность закреплена в статьях 17.2 и 17.3 Федерального закона № 63-ФЗ. Это может сделать лицо, наделенное правом передоверия. Например, руководитель выпускает МЧД с передоверием на финансового директора компании, а он может поручить свои полномочия по подписанию документов бухгалтеру, если выдаст на него доверенность в порядке передоверия.

## **СЛЕДУЕТ ЧИТАТЬ РЯД ОСОБЕННОСТЕЙ ПРИ РАБОТЕ С МЧД**

Электронную доверенность оформляют перед отправкой документов в контролирующие органы. Электронную доверенность отправляют только

один раз — до начала сдачи отчетности. Сначала нужно подготовить и отправить доверенность, дождаться, что ее примут, и только потом передавать отчет в ФНС, СФР и другие контролирующие органы. Придерживайтесь этих правил, даже если отчитываетесь в последний день сдачи отчета.

МЧД подписывается квалифицированной электронной подписью руководителя или законного представителя. Лучше оформить доверенность на большой срок. Срок действия сертификата руководителя никак не влияет на срок действия МЧД.

**СНАЧАЛА НУЖНО ПОДГОТОВИТЬ И  
ОТПРАВИТЬ ДОВЕРЕННОСТЬ, ДОЖДАТЬСЯ,  
ЧТО ЕЕ ПРИМУТ, И ТОЛЬКО ПОТОМ  
ПЕРЕДАВАТЬ ОТЧЕТ В ФНС, СФР И ДРУГИЕ  
КОНТРОЛИРУЮЩИЕ ОРГАНЫ**

Руководитель или законный представитель могут отозвать МЧД. Чтобы отозвать машиночитаемую доверенность, нужно оформить отдельный документ на отзыв и подписать его сертификатом руководителя. Машиночитаемая доверенность для СФР перестанет действовать после того, как фонд примет отзыв. В отзыве МЧД для ФНС указана дата отзыва, доверенность будет действовать до этой даты.

Минцифры РФ занимается формированием классификатора, с помощью которого будут определены полномочия представителя, указываемого в доверенности. Действие классификатора регулируется Приказом министерства от 18.08.2021 № 856.

Классификатор создается, чтобы информационная система головного УЦ, в которой будут фиксироваться все данные, могла автоматиче-

ски определять полномочия подписанта. Каждое полномочие будет содержать уникальный идентификатор, наименование и дату включения в классификатор. Для получения сведений заинтересованные лица смогут использовать «Единый портал государственных и муниципальных услуг» (Госуслуги).

## ОТЗЫВ МЧД

Отзыв — это такой же документ, как и оформление машиночитаемой доверенности. Информация об МЧД будет сохраняться в ФНС и СФР, пока доверенность не отзовут.

### СРОК ДЕЙСТВИЯ СЕРТИФИКАТА РУКОВОДИТЕЛЯ НИКАК НЕ ВЛИЯЕТ НА СРОК ДЕЙСТВИЯ МЧД

Обычно МЧД отзывают, когда сотрудник покидает организацию. А если учетом и отчетностью занимается обслуживающая бухгалтерия, где много бухгалтеров и у каждого свой сертификат и своя МЧД, надо обязательно отозвать доверенность уволенного сотрудника. Особенно если он работает на разные организации и подписывает все одним сертификатом.

## КАК ХРАНИТЬ МЧД?

Организация может выпустить МЧД в любой ИТ-системе, которая поддерживает такую функциональность, и передавать её с пакетом электронных документов. Однако 63-ФЗ обязует передавать данные об МЧД в ЕСИА, если есть такая техническая возможность. И с 1 марта 2024 года передача в ЕСИА станет обязательной, однако технические аспекты такой интеграции не были опубликованы, возможно, будут недоступны в ближайшее время.

ФНС создал распределённый реестр для хранения МЧД, в котором можно проверить статус доверенности: срок действия и статус (отозвана или нет). Передавать информацию в Реестр или нет – решает организация. Однако, если доверенность хранится в Реестре, то контрагенту будет проще проверить валидность подписания документа, а отправитель может указать ссылку на МЧД в Реестре и не отправлять её в пакете документов.

**Таким образом, следует внимательно изучить все аспекты данного вопроса и заранее подготовиться к использованию электронной (машиночитаемой) доверенности (МЧД).**

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



**Татьяна Новикова**

юрист

# Тонкости взаимоотношений в треугольнике: ФНС — компания-работодатель — самозанятый

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

**Рассмотрим отдельные нюансы отношений ФНС — компания-работодатель — самозанятый. Разберемся, почему суды не усмотрели в спорных отношениях признаков недобросовестного поведения и не посчитали подменой договорами гражданско-правового характера (далее — ГПХ) трудовых договоров.**

## **СЛОЖНЫЕ, КАК «БУТЕРБРОД», ОТНОШЕНИЯ**

Компания, оказывающая услуги в области бухгалтерского учета, финансового аудита и налогового консультирования (далее — Компания), заявила иск ИФНС о признании решений о привлечении к ответственности за совершение налогового правонарушения недействительными<sup>1</sup>.

### **Обстоятельства дела**

Гражданка Б. — директор Компании, кроме того, как ИП на УСН<sup>2</sup>, она оказывала Компании услуги<sup>3</sup> по договору подряда от 2017 года. По заданию заказчика ИП Б. вносила в программу «1С»<sup>4</sup> первичную документацию, формировала бухгалтерские и налоговые регистры, консультировала.

• С весны 2021 года ИП Б. приобрела статус самозанятой, а летом 2021 года прекратила трудовые отношения с Компанией, но по-прежнему исполняла обязательства по договору подряда. За работы по договору подряда ИП Б., как плательщик НПД, в 2021 году получила от Компании доход.

1 Дело № А47-15902/2022 Решение АС Оренбургской области от 07.04.2023 г., Постановление 18 ААС от 06.07.2023 г., АС Уральского округа от 13.11.2023 г.

2 Применяла в отношении данного вида деятельности упрощенную систему налогообложения — УСН

3 Услуги в области бухучета, финаудита, налогового консультирования

4 1С — Программа для автоматизации деятельности на предприятии

• ИФНС доначислила<sup>5</sup> Компании страховые взносы<sup>6</sup> и штраф<sup>7</sup>, обнаружив факт уплаты ИП Б. дохода по результатам камеральной налоговой проверки представленного Компанией расчета по страховым взносам за 2021 год. Проверив расчет НДС, исчисленных и удержанных налоговым агентом за 2021 год, ИФНС доначислила Компании НДС с дохода, выплаченного ИП Б. в 2021 году по чекам, и начислила штраф<sup>8</sup>.

### **Мнение Общества**

Решения ИФНС не соответствуют законодательству о налогах и сборах, нарушают права и законные интересы Компании.

### **Мнение ИФНС**

• Так как Б., ИП и плательщик НПД, работала в Компании *менее двух лет назад*, то полученный от Компании в 2021 году доход по договору подряда подлежал обложению НДС и страховыми взносами в общеустановленном порядке<sup>9</sup>. При наличии трудовых отношений между ИП Б. и Компанией, последняя, являясь налоговым агентом, обязана удержать и перечислить НДС<sup>10</sup> с доходов, выплаченных Б., в том числе, по договору подряда.

• Неспособность ИП Б. самостоятельно уплачивать за себя страховые взносы ИФНС обосновала п. 11 ст. 2 Закона № 422-ФЗ.

• В действиях Компании присутствуют признаки недобросовестного поведения. Зная о применении ИП Б. специального налогового режима, Компания снизила свою налоговую нагрузку, вступив с ИП Б. в гражданско-правовые отношения в нарушение прямого запрета установленного пп. 1, 8 ст. 6 Закона № 422-ФЗ. Такие отношения —

5 Решением заместителя руководителя УФНС России, принятому по апелляционной жалобе, решение ИФНС было частично отменено

6 Налоговый кодекс Российской Федерации

7 Согласно п. 1 ст. 122 НК РФ

8 Согласно п. 1 ст. 123 НК РФ

9 На основании статей 226, 419 и 421 НК РФ

10 Налог на доходы физических лиц

свидетельство созданной схемы минимизации обязательств Компании как работодателя и налогового агента.

### **Позиция суда**

Суд первой инстанции согласился с доводами ИФНС о том, что суммы выплаченного Б. дохода не являлись объектом обложения НПД и подлежали обложению в общеустановленном порядке. Суд пришел к выводу, что ИП Б., а не Компания, обязана уплатить налоги и страховые взносы с данного дохода.

## **ГРАЖДАНКА Б. — ДИРЕКТОР КОМПАНИИ, КРОМЕ ТОГО, КАК ИП НА УСН, ОНА ОКАЗЫВАЛА КОМПАНИИ УСЛУГИ ПО ДОГОВОРУ ПОДРЯДА**

Суд апелляционной инстанции отклонил доводы ИФНС о создании Компанией и ИП Б. схемы, направленной на подмену трудовых отношений гражданско-правовыми отношениями подряда с целью уклонения от уплаты страховых взносов за своего работника и удержания НДФЛ.

Суд кассационной инстанции не нашел оснований для отмены актов нижестоящих судов.

- В 2021 году ИП Б. выполняла работы по договору подряда и уплачивала с дохода НПД. В силу прямого запрета<sup>11</sup>, данный доход не подлежал включению в базу для исчисления НПД, поскольку ИП Б. одновременно находилась с Компанией в трудовых отношениях до лета 2021 года.

<sup>11</sup> Установлен пунктом 8 части 2 статьи 6 Закона № 422-ФЗ

- Отсутствие у ИП Б. возможности применения НПД в отношении дохода, полученного от Компании, не расценивается как обстоятельство, лишающее Б. статуса самозанятой и ИП, а отношения между Компанией и ИП Б. не перестали быть предпринимательскими.

- Организация, выплачивающая физическому лицу доход в рамках трудового договора или по договору ГПХ, должна уплатить страховые взносы, а также исчислить, удержать и перечислить в бюджет НДФЛ с дохода, выплаченного физлицу Б. Вместе с тем ИП самостоятельно несут бремя уплаты налогов и страховых взносов по отношению к доходам, полученным ими от осуществления предпринимательской деятельности<sup>12</sup>. ИФНС перенесла ответственность с ИП Б. на Компанию, что противоречит налоговому законодательству, нарушает права Компании как самостоятельного субъекта предпринимательской деятельности.

- ИФНС не оспаривала реальный характер договор подряда, не возникло вопросов о правомерности учета ИП дохода, полученного по этому договору, в налоговой базе по УСН и самостоятельной уплате в отношении него страховых взносов. При заключении договора подряда с Компанией Б. выступала как ИП, а не как физлицо. Заключение трудового договора с гражданкой Б., вступление её в должность руководителя Компании не привело к изменению условий существующих параллельно гражданско-правовых отношений. На момент вынесения оспариваемых решений договор подряда исполнялся сторонами, а отношения между Б. и Компанией по трудовому договору уже прекратились.

Суды правомерно отклонили доводы ИФНС и признали вынесен-

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

## ФИЛИГРАННАЯ ПОДГОТОВКА

Общество обратилось с иском к ИФНС о признании недействительным решения о привлечении к ответственности за совершение налогового правонарушения<sup>13</sup>.

### **Обстоятельства дела**

По итогам камеральной налоговой проверки в отношении оплат по договорам ГПХ, которые Общество произвело плательщикам НПД в 2021 году, правоотношения из гражданско-правовых переключены в трудовые, Общество привлечено к ответственности за совершение налогового правонарушения<sup>14</sup>, назначен штраф, доначислен НДС.

### **Мнение Общества**

- Решения ИФНС не соответствуют закону, нарушают права и законные интересы Компании. Заключая договоры оказания услуг и выполнения работ с физлицами, в том числе самозанятыми, Общество поддержало новый налоговый режим и обеспечило заказами и доходом граждан в период пандемии, не имело намерения создавать штат сотрудников, поскольку работа выполнялась единоразово.

### **Мнение ИФНС**

- Привлекая самозанятых, Общество создало замкнутый цикл подготовки программного продукта для конечного заказчика.
- Услуги и работы носят систематический, регулярный характер.
- Оплата работ/услуг производится ежемесячно в фиксированном размере.
- Стороны достигли соглашения о выполнении НПД функции в интересах и под контролем Общества.

<sup>13</sup> Дело № А40-7588/23 Решение АС г. Москвы от 10.04.2023 г., Постановление 9 ААС от 07.07.2023 года, Постановление АС Московского округа от 09.10.2023 г.

<sup>14</sup> Предусмотрено п. 1 ст. 123 НК РФ

- Устойчивый и стабильный характер отношений, зависимость труда.
- Работы осуществляются оборудованием Общества.

### **Позиция суда**

- Общество привлекло подрядчиков-разработчиков для создания ПО<sup>15</sup>. Изначально услуги оказывали физлица, впоследствии они приобрели статус самозанятых, сохранив форму сотрудничества. Услуга единоразовая — участие в создании ПО.

**ПО ИТОГАМ КАМЕРАЛЬНОЙ НАЛОГОВОЙ  
ПРОВЕРКИ В ОТНОШЕНИИ ОПЛАТ ПО  
ДОГОВОРАМ ГПХ, КОТОРЫЕ ОБЩЕСТВО  
ПРОИЗВЕЛО ПЛАТЕЛЬЩИКАМ НПД В 2021  
ГОДУ, ПРАВООТНОШЕНИЯ ИЗ ГРАЖДАНСКО-  
ПРАВОВЫХ ПЕРЕКВАЛИФИЦИРОВАНЫ В  
ТРУДОВЫЕ**

- Указание ежемесячной платы за выполненные работы не противоречит законодательству об определении цены договора ГПХ. Спорные договоры заключены на определенный срок, в таком случае ценой договора является сумма всех оплат по договору в течение срока его действия. Стороны понимали размер общей суммы вознаграждения по договору.
- В спорных договорах прописан объем работ. С разработчиками подписывалось подробное ТЗ<sup>16</sup>.

15 Программное обеспечение  
16 Техническое задание

Так, в приложении к договору Л. указан перечень услуг. Самозанятая Л. работает по трудовому договору (не у заявителя), правоотношения Общества и Л. прекращены в конце 2021 года. Общество заинтересовано в получении услуги непосредственно Л. с целью сохранения коммерческой тайны, поскольку после завершения работ планировало регистрацию права интеллектуальной собственности на ПО.

**ОБЩЕСТВО ПОДДЕРЖАЛО НОВЫЙ  
НАЛОГОВЫЙ РЕЖИМ И ОБЕСПЕЧИЛО  
ЗАКАЗАМИ И ДОХОДОМ ГРАЖДАН В  
ПЕРИОД ПАНДЕМИИ, НЕ ИМЕЛО НАМЕРЕНИЯ  
СОЗДАВАТЬ ШТАТ СОТРУДНИКОВ,  
ПОСКОЛЬКУ РАБОТА ВЫПОЛНЯЛАСЬ  
ЕДИНОРАЗОВО**

Суд посчитал договор между Обществом и Л. договором абонентского обслуживания. Таким образом, равные платежи с одинаковой периодичностью соответствуют гражданско-правовому законодательству.

- Граждане Ш., И. и Н. поэтапно разрабатывали интернет-сайт согласно ТЗ. Общество включило в договор условие об ежедневном отчете для контроля за ходом работ и своевременного уведомления подрядчика о выявленных недостатках. Суд согласился, что ежедневный отчет обусловлен спецификой выполняемых работ, их одновременно ведут несколько разработчиков. Законодательство допускает IT-специалистам использовать режим НПД, такие специалисты вы-

нуждены взаимодействовать между собой, и пункт договора об отчете предусматривает такие условия.

- Общество выбрало безопасный вариант оплаты: согласован расчет, при котором сумма, подлежащая оплате, делилась на срок выполнения работы и выплачивалась равными платежами. При необходимости досрочно расторгнуть договор фактически выполненные работы справедливо оплачены.

## СУДЫ ПРИШЛИ К ВЫВОДУ О ТОМ, ЧТО ПЕРЕКВАЛИФИКАЦИЯ НАЛОГОВЫМ ОРГАНОМ СПОРНЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ НА ТРУДОВЫЕ НЕПРАВОМЕРНА

- Избирая способ реализации проекта, Общество произвело сравнительный расчет затрат. Даже приобретение оборудования, необходимого для выполнения работ некоторыми разработчиками<sup>17</sup>, рентабельнее, чем оплата того же объема услуг специализирующейся на разработке ПО компании.

- Консультант проекта, исполнитель К., связующее звено между Обществом и специалистами-разработчиками. На момент заключения договора и в течение срока его действия К. уже был трудоустроен, что противоречит переквалификации правоотношений Общества и К. в трудовые. Фиксированная плата обоснована тем, что договор с К. также носит характер договора абонентского обслуживания<sup>18</sup>. Срок сотрудничества сторонами согласован, ежемесячно производилась одинаковая оплата.

<sup>17</sup> По мнению ИФНС, работы по договорам с Ш. и И. выполнялись на оборудовании Общества. Суд пришел к выводу, что гражданско-правовые отношения допускают выполнение работ материалами подрядчика, если иное не предусмотрено договором, а именно в п. 1 ст. 704 ГК РФ

<sup>18</sup> Предусмотрен ст. 429.4 ГК РФ

- Подрядчики не обеспечивали непрерывность хозяйственного процесса, исполняли конкретную услугу. Общество интересовал только результат работы и контроль её выполнения.
- Доначисление НДФЛ приводит к двойному налогообложению, поскольку все исполнители оплачивали НПД.

Суды пришли к выводу о том, что переквалификация налоговым органом спорных правоотношений на трудовые неправомерна.

**Надеюсь, примеры данной судебной практики заинтересуют работодателей, поскольку содержат рабочие варианты привлечения самозанятых, примеры обоснования привлечения специалистов и грамотного составления договора.**

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



**Алла Митрахович**

юрист

# Удалённые работники — анализ новых споров

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

**С начала всем известных событий пандемии коронавируса уже прошло много лет, однако те события сильно повлияли на правовое регулирование отношений во многих сферах нашей жизни во всем мире. В частности, в трудовой деятельности многими были по достоинству оценены возможности осуществления трудовой функции дистанционно или удаленно.**

**До Верховного суда РФ дошли некоторые споры с удаленными работниками, что означает начало формирования серьезной практики по подобным трудовым отношениям.**

Так, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации рассмотрела дело<sup>1</sup> по иску женщины, которая работала в должности полевого супервайзера по трудовому договору о дистанционной работе. Первоначально с ней был заключен срочный трудовой договор, но впоследствии она переведена на постоянную работу путем заключения дополнительного соглашения.

Пунктом 10.2 трудового договора предусмотрено условие о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае отсутствия у работодателя достаточных объемов работы.

Приказом ответчика трудовые отношения с ней прекращены со ссылкой на указанный пункт 10.2 трудового договора и часть 1 статьи 312.5 Трудового кодекса Российской Федерации.

Истец просила восстановить ее на работе, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула, моральный вред.

Решением Каширского городского суда Московской области от 9 сентября 2020 г. в удовлетворении исковых требований отказано.

<sup>1</sup> Определение от 21 марта 2022 г. N 4-КГ21-54-К1

Судебная коллегия по гражданским делам Московского областного суда и судебная коллегия по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции решение суда первой инстанции оставили без изменения.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции исходил из того, что трудовой договор о дистанционной работе был заключен истцом добровольно, она была ознакомлена со всеми условиями трудового договора, в том числе с дополнительными основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

**ПРЕДУСМОТРЕНО УСЛОВИЕ О РАСТОРЖЕНИИ  
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ  
РАБОТОДАТЕЛЯ В СЛУЧАЕ ОТСУТСТВИЯ У  
РАБОТОДАТЕЛЯ ДОСТАТОЧНЫХ ОБЪЕМОВ  
РАБОТЫ**

Признав подтвержденным факт существенного снижения объемов работы, истец выражала несогласие лишь с размером предложенной работодателем денежной компенсации при увольнении, что не влечет незаконность увольнения работника. Установив, что истец ознакомлена с уведомлением о предстоящем увольнении по инициативе работодателя и отказалась от предложенной работодателем выплаты денежной компенсации при увольнении, суд первой инстанции пришел к выводу о правомерности увольнения ее по основанию, указанному работодателем в трудовом договоре и приказе об увольнении.

Суд апелляционной инстанции высказал суждение о том, что положения главы 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» Трудового кодекса Российской Федерации и условия трудового до-

говора и дополнительного соглашения к нему не предусматривают специальных сроков предупреждения работника о предстоящем увольнении по инициативе работодателя, а также гарантии при увольнении работника в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата. Истец была уволена по специальному основанию, предусмотренному трудовым договором о дистанционной работе, в связи с чем, по мнению суда апелляционной инстанции, положения статей 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации в данном случае не подлежат применению.

**ИСТЕЦ ВЫРАЖАЛА НЕСОГЛАСИЕ  
ЛИШЬ С РАЗМЕРОМ ПРЕДЛОЖЕННОЙ  
РАБОТОДАТЕЛЕМ ДЕНЕЖНОЙ  
КОМПЕНСАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ, ЧТО  
НЕ ВЛЕЧЕТ НЕЗАКОННОСТЬ УВОЛЬНЕНИЯ  
РАБОТНИКА**

Данные выводы Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации посчитала неверными. Коллегия указала, что, действительно, помимо общих оснований прекращения трудового договора, предусмотренных трудовым законодательством, расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя может производиться по основаниям, содержащимся в самом трудовом договоре о дистанционной работе. При этом на работников, заключивших с работодателем трудовой договор о дистанционной работе, в силу прин-

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

компенсаций при увольнении по инициативе работодателя не может быть ограничено, в том числе условиями трудового договора о дистанционной работе, по сравнению с работниками, выполняющими трудовую функцию по месту нахождения работодателя.

Истец оказался, по сути, в одинаковом положении с работником, должность которого подлежит сокращению, и выполняющим трудовую функцию по месту нахождения работодателя, поскольку и для того, и для другого работника в равной мере утрачивается возможность продолжения работы по причинам, не связанным с их личным волеизъявлением, поскольку это вызвано такими изменениями в сфере деятельности работодателя, которые исключают дальнейшее выполнение этими работниками прежней работы по причине ее отсутствия.

Главный тезис этого судебного акта состоит в том, что трудовым законодательством на работодателя возложена обязанность предоставить работникам, выполняющим определенную трудовым договором трудовую функцию вне места нахождения работодателя, то есть дистанционно, те же гарантии и компенсации, что и работникам, выполняющим трудовые обязанности по месту нахождения работодателя. Так, режим дистанционной работы не может быть использован с целью злоупотребления правом, то есть действий в обход закона. Это твердая позиция ВС РФ.

Другой спор<sup>2</sup>, который рассмотрел Верховный суд РФ, пришел из Череповецкого городского суда Вологодской области.

Истец, находясь в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет по основному месту работы, с ведома и по поручению работодателя приступила к выполнению трудовых функций в этой организации в режиме удаленной работы и на условиях неполного рабочего времени по должности программиста по сопровождению программных продуктов. При этом дистанционные трудовые отношения с истцом оформлены не были, 25 февраля 2020 г. с ней был заключен гражданско-правовой договор на год, предметом кото-

2 Определение от 23 января 2023 г. N 2-КГ22-10-К3

рого являлось выполнение по заданию ответчика работы по обслуживанию программных продуктов на базе программ 1С.

Обращаясь в суд, истец просила признать трудовые отношения, установить датой ее официального увольнения дату вступления в силу решения суда, обязать ответчика внести в ее электронную трудовую книжку сведения о приеме на работу и об увольнении, взыскать задолженность по заработной плате, компенсацию за неиспользованный отпуск, компенсацию морального вреда, расходы на оплату юридической помощи, расходы на курьерскую доставку. Суд первой инстанции удовлетворил требования частично.

Отменяя решение суда первой инстанции и принимая по делу новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований, суд апелляционной инстанции указал на то, что заключенный сторонами договор не содержит признаков трудового договора, таких как установление режима рабочего времени, выходных, отпуска. Этим договором не предусмотрена трудовая функция и он соответствует по своим признакам договору подряда, поскольку он содержит положения о достижении результата работ, во исполнение этого договора истцу давались технические задания, по итогам выполнения которых ответчиком составлялись акты выполненных работ.

Истец с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами ответчика ознакомлена не была, при заключении спорного договора и получении вознаграждения за исполнение его условий истец знала о наименовании данного договора, истцу режим работы не устанавливался, она самостоятельно определяла время выполнения задания.

Суд апелляционной инстанции полагал, что факт прохождения истцом собеседования по должности программиста, предоставление ей ответчиком сим-карты абонентского номера, принадлежащего ответчику, обеспечение доступа к системе для внутреннего использования не являются основанием для вывода о наличии между сторонами трудовых отношений,

поскольку, по мнению суда апелляционной инстанции, совершение таких действий со стороны ответчика было необходимо для выполнения истцом предусмотренной договором работы.

ВС РФ признал эти выводы не соответствующими нормам материального и процессуального права, указал, что апелляция неправильно распределила обязанность по доказыванию юридически значимых обстоятельств по делу, освободив работодателя от представления доказательств отсутствия трудовых отношений и возложив бремя доказывания факта наличия трудовых отношений исключительно на истца.

## НАХОЖДЕНИЕ РАБОТНИКА НА ТЕРРИТОРИИ РАБОТОДАТЕЛЯ НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ГЛАВНЫМ ПРИЗНАКОМ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

К характерным признакам трудовых отношений относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя. О наличии трудовых отношений может свидетельствовать устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.

Суд апелляционной инстанции ограничился лишь критической оценкой всех представленных истцом доказательств, однако обстоятельства, по мнению истца, свидетельствующие о наличии трудовых отношений, не были опровергнуты ответчиком при рассмотрении дела судом апелляционной инстанции. Однако, данные обстоятельства как раз и свидетельствуют о наличии именно трудовых отношений.

По подобным спорам имеется огромное количество судебной практики и разъяснений высших инстанций, с одним лишь отличием, что работники трудились в офисе работодателя. А в данном случае дистанционный характер работы помешал суду апелляционной инстанции установить признаки трудовых отношений. Таким образом, нахождение работника на территории работодателя не является главным признаком трудовых отношений.

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



**Нина Аржанникова**

юриисконсульт

# Трудовое право для ОСУЖДЕННЫХ

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

**Государство обязано уважать и обеспечивать защиту прав лиц, осужденных по приговору суда и законность применения средств их исправления при исполнении наказаний (ст. 10 УИК РФ).**

**При исполнении наказаний осужденным гарантируются те же права, что и для остальных граждан РФ. Вместе с тем здесь нельзя говорить о тождестве между трудом осужденных и трудом свободных граждан, так как осужденные ограничены в правах, которыми наделены свободные граждане. Даже если судить о правах тех лиц, что вступают в трудовые правоотношения по собственной инициативе во время отбывания наказания, они все равно не могут воспользоваться полным объемом прав, закрепленным в трудовом законодательстве. Например, правом на перевод на другое место работы, правом на отпуск длительностью, предусмотренной ТК РФ.**

**Какими трудовыми правами обладают осужденные? Для ответа проанализируем правовое регулирование вопроса, а на основе судебной практики выясним проблемы реализации трудовых прав данной категории граждан.**

## **НОРМАТИВНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВОПРОСА**

Благодаря особому правовому статусу отношения с работниками-осужденными, направленными на предприятие для осуществления работ, регламентированы одновременно положениями трудового законодательства и положениями Уголовно-исполнительного кодекса.

При этом названным Кодексом предусмотрены ограничения права на труд осужденных к принудительным работам: места и работы осужденных определяются администрацией исправительных центров (часть первая статьи 60.7); на них не распространяются установленные трудовым законодательством правила приема на работу, увольнения с работы, перевода на другую работу, отказа от выполнения работы, предоставления отпусков (часть первая статьи 60.8).

**В ПЕРИОД ПРИВЛЕЧЕНИЯ ОСУЖДЕННОГО  
К ПРИНУДИТЕЛЬНЫМ РАБОТАМ, НЕ  
ТРЕБУЮЩЕГО ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО  
ДОГОВОРА, К ВОЗНИКШИМ В ТАКОМ  
СЛУЧАЕ ПРАВООТНОШЕНИЯМ ПРИМЕНИМЫ  
НОРМЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

Законодатель не отнес указанную категорию граждан к лицам, работающим по трудовым договорам, то есть состоящим в трудовых отношениях с учреждениями, в которых они трудоустраиваются на период отбывания наказания. Нормы Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации предусматривают привлечение осужденных к принудительным работам в рамках уголовно-исполнительных, а не трудовых отношений.

Вместе с тем, в период привлечения осужденного к принудительным работам, не требующего заключение трудового договора, к возникшим в таком случае правоотношениям применимы нормы трудового законодательства, содержащие, в том числе, обязанность работодателя при увольнении работника выдать ему трудовую книжку, вести табель учета рабочего времени и другое.

Следует особое внимание уделить вопросам соблюдения трудового законодательства в области оплаты труда, режима работы, охраны труда, техники безопасности в соответствии со статьей 104 УИК РФ. Разберемся с тем, какие трудовые права есть у осужденных в соответствии с законодательством.

**В СЛУЧАЕ НАРУШЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕМ  
ТРЕБОВАНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ  
ОХРАНЕ ТРУДА ЖИЗНЬ И ЗДОРОВЬЕ  
ОСУЖДЕННОГО МОГУТ БЫТЬ ПОД УГРОЗОЙ.  
ПОЭТОМУ ОРГАНЫ ПРОКУРАТУРЫ  
ПРИСТАЛЬНО СЛЕДЯТ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ  
ДАННЫХ ПРАВ**

Соблюдение правил и норм техники безопасности и производственной санитарии обязательно для всех в соответствии с законодательством о труде, и здесь речь идет о следующих мерах, которые обязан обеспечить работодатель:

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и т. д.

В случае нарушения работодателем требований законодательства об охране труда жизнь и здоровье осужденного могут быть под угрозой. Поэтому органы прокуратуры пристально следят за соблюдением данных прав.

Согласно ст. 104 и 105 УИК правоотношения в сфере труда, связанные с продолжительностью времени труда и отдыха также устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством РФ. Кроме того, трудоустроенные осужденные имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск (количество дней отпуска определяется в

**ТРУДОУСТРОЕННЫЕ ОСУЖДЕННЫЕ ИМЕЮТ  
ПРАВО НА ЕЖЕГОДНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ  
ОТПУСК С ВОЗМОЖНОСТЬЮ ВЫЕЗДА  
ЗА ПРЕДЕЛЫ ИСПРАВИТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ, ЛИБО БЕЗ ТАКОВОГО**

зависимости от вида исправительного учреждения, в котором осужденных отбывает наказание в виде лишения свободы (от 12 до 18 рабочих дней в случаях, перечисленных в ч. 5 ст. 104 УИК РФ) с возможностью выезда за пределы исправительного учреждения, либо без такового.

Нормы трудового законодательства о выплате лицам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, заработной

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

рабочего времени и выполнившие норму выработки, обеспечиваются заработной платой не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда за вычетом расходов по их содержанию, а все трудовое время засчитывается в общий трудовой стаж. Вместе с тем, часто таким работникам, пользуясь из социальной незащищенностью, недоплачивают и тем самым нарушают трудовые права, установленные действующим законодательством.

## СУДЕБНЫЕ СПОРЫ ПО ВОПРОСУ УЩЕМЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ ОСУЖДЕННЫХ

Анализ актуальных вопросов правоприменительной практики, связанных с обеспечением трудовых прав осужденных и надзором за соблюдением прав осужденных в трудовой сфере показывает, что суды нередко встают на сторону работника в подобных спорах.

В одном из дел прокурор Зеленоградского АО г. Москвы в интересах осужденного обратился в суд с иском к организации о взыскании задолженности по заработной плате, процентов за просрочку выплаты заработной платы и компенсации морального вреда, указав в обоснование требований следующее.

Прокуратурой проведена проверка по информации начальника колонии, где отбывал наказание истец, о нарушении его трудовых прав организацией, куда он был направлен для выполнения работ.

В процессе рассмотрения спора суд установил, что истец отбывал наказание в виде принудительных работ в организации ответчика в должности разнорабочего. В нарушение ч. 6 ст. 136 ТК РФ ответчик, являясь фактическим работодателем истца, не выплатил ему заработную плату.

Исследовав материалы дела, суд иск удовлетворил по следующим основаниям. Статьей 22 ТК РФ установлены основные права и обязанности работодателя, в том числе и обязанность выплачивать

в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ.

Судом установлено, что требования прокурора основаны на представленной ответчиком в ходе прокурорской проверки справки о задолженности по заработной плате, согласно которой перед истцом у ответчика числится задолженность по заработной плате, доказательств выплаты заработной платы ответчиком не представлено.

**РАБОТНИКИ, ПОЛНОСТЬЮ ОТРАБОТАВШИЕ  
НОРМУ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И  
ВЫПОЛНИВШИЕ НОРМУ ВЫРАБОТКИ,  
ОБЕСПЕЧИВАЮТСЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТОЙ  
НЕ НИЖЕ УСТАНОВЛЕННОГО ЗАКОНОМ  
МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ  
ТРУДА ЗА ВЫЧЕТОМ РАСХОДОВ ПО ИХ  
СОДЕРЖАНИЮ, А ВСЕ ТРУДОВОЕ ВРЕМЯ  
ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ОБЩИЙ ТРУДОВОЙ  
СТАЖ**

Кроме того, судом проверен расчет истца с учетом ст. 236 ТК РФ, признан арифметически верным. В связи с чем с ответчика в пользу истца было взыскана денежная компенсация. Кроме того, суд удовлетворил требование о компенсации причиненного морального вреда, так как в описанном случае имело место нарушение трудовых прав истца, в части получения работником не в полном объеме заработной платы.

Следующая ситуация была рассмотрена судом Ямало-Ненецкого автономного округа, куда гражданин, отбывающий наказание в виде исправительных работ, обратился с требованием о взыскании заработной платы за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, возложении обязанности восстановления на работе и оплате листов нетрудоспособности, компенсации морального вреда за нарушение его прав к организации, в которую был принят по направлению УФИЦ ФКУ ИК-8 УФСИН России по ЯНАО.

## УВОЛЬНЕНИЕ ЛИЦА, ОТБЫВАЮЩЕГО НАКАЗАНИЕ В ВИДЕ ПРИНУДИТЕЛЬНЫХ РАБОТ, НОРМАМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА НЕ РЕГУЛИРУЕТСЯ

В обоснование свои требований истец пояснил суду, что за все время трудоустройства ответчик неоднократно нарушал его права, а именно: истец привлекался к сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни, в отсутствие его заявлений и соответствующих распорядительных документов, а также без оплаты указанной работы, что привело к ухудшению его здоровья. В последствии он был незаконно уволен в период его временной нетрудоспособности. Также он был лишен оплаты больничных листов за декабрь 2022 года и январь 2023 года, в связи с чем попросил суд взыскать компенсацию морального вреда за нарушение его прав.

Выяснилось, что между истцом и ответчиком был заключен срочный трудовой договор, по условиям которого истец принят на работу в качестве разнорабочего. В последующем истец был уволен с должности разнорабочего на основании пп. «г» п. 2 ст. 60.9 УИК РФ, в связи с сокращением объема работ (том 1 л.д. 161).

Труд осужденных хотя и регулируется законодательством о труде, но сам по себе является обособленной принудительной мерой исправления.

Согласно ч. 2 ст. 60.9 УИК РФ администрациям организаций, в которых работают осужденные к принудительным работам, запрещается увольнять их с работы, за исключением следующих случаев:

- освобождение от отбывания наказания по основаниям, установленным уголовным законодательством Российской Федерации;
- перевод осужденного на работу в другую организацию или в другой исправительный центр; замена принудительных работ лишением свободы;
- невозможность выполнения данной работы в связи с состоянием здоровья осужденного либо в связи с сокращением объема работ.

Поскольку трудоустройство, а также увольнение лица, отбывающего наказание в виде принудительных работ, нормами трудового законодательства не регулируется, каких-либо нарушений трудовых прав истца действиями ответчика суд не усмотрел, в связи с чем оснований для удовлетворения заявленных требований о признании незаконным увольнения и возложении на ответчика обязанности восстановления на работе и оплате листов нетрудоспособности не нашел.

Довод истца о нарушении ответчиком норм трудового законодательства, выразившегося в ненаправлении ему копии приказа об увольнении, его трудовой книжки, а также проведение медицинских осмотров, является несостоятельным, поскольку возникшие между сторонами правоотношения в части приема и увольнения с работы, регулируются уголовно-исполнительным законодательством, не предусматривающим такую обязанность работодателя, как направление копии приказа об увольнении и трудовой книжки, а также проведение медицинских осмотров.

Таким образом, увольнение лица, отбывающего наказание в виде принудительных работ, нормами трудового законодательства не регулируется.

Рассматривая требования истца о взыскании с ответчика в свою пользу заработной платы за работу в выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу, суд пришел к следующему. При приеме на

**РАССМАТРИВАЯ ТРЕБОВАНИЯ ИСТЦА  
О ВЗЫСКАНИИ С ОТВЕТЧИКА В СВОЮ  
ПОЛЬЗУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА РАБОТУ  
В ВЫХОДНЫЕ И ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ, ЗА  
СВЕРХУРОЧНУЮ РАБОТУ, СУД ОТКАЗАЛ В  
УДОВЛЕТВОРЕНИИ И ЭТОГО ТРЕБОВАНИЯ**

работу до сведения истца были доведены условия работы, порядок оплаты труда. Со всеми условиями он был согласен, не обжаловал их и не оспаривал. С заявлениями о выплате компенсации за сверхурочную работу, за работу в выходные или нерабочие праздничные дни или за предоставлением отгулов не обращался. Таким образом, суд отказал в удовлетворении и этого требования.

Рассматривая требования истца о взыскании с ответчика компенсации морального вреда, суд поддержал истца со ссылкой на то, что действующий ТК РФ не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 ТК РФ вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе

и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

Находя факты причинения работнику морального вреда в форме нравственных страданий, связанных с нарушением его трудовых прав, при невыплате ему в полном объеме заработной платы за сверхурочную работу и за работу в выходные и/или нерабочие праздничные дни, установленными, суд, исходя из требований разумности и справедливости, нашел требования истца о компенсации морального вреда подлежащими удовлетворению.

## **ВЫВОДЫ ПО ВОПРОСУ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ ОСУЖДЕННЫМИ**

Правоотношения, возникающие в связи с осуществлением трудовой деятельности осужденными в местах отбытия наказания, — это специфические отношения, которые регулируются нормами как уголовно-исполнительного, так и трудового законодательства. Вместе с тем законодатель не определил в полной мере механизм трудоустройства и юридически правильного оформления осужденных на оплачиваемую работу, что создает на практике определенные трудности и порождает судебные споры.

Несмотря на то, что законодатель не отнес указанную категорию граждан к лицам, работающим по трудовым договорам, то есть состоящим в трудовых отношениях с учреждениями, в которых они трудоустраиваются на период отбывания наказания в период привлечения осужденного к принудительным работам, не требующего заключения трудового договора, к возникшим в таком случае правоотношениям все же применимы нормы трудового законодательства, содержащие, в том числе, обязанность работодателя вести табель учета рабочего времени, проводить вводный инструктаж, оплачивать работу, соблюдать режим труда и отдыха, предоставлять СИЗ, а при увольнении работника выдать трудовую книжку, а установленные

трудовым законодательством правила приема на работу, увольнения с работы, перевода на другую работу, отказа от выполнения работы, предоставления отпусков на таких работников не распространяются.

**Проще говоря, все вопросы по приему на работу, увольнения с работы, перевода на другую работу, отказа от выполнения работы, предоставления отпусков здесь регулируются положениями УИК РФ, а остальные вопросы могут быть урегулированы в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации: продолжительность рабочего времени, правила охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии и т. д.**

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



**Дмитрий Евтеев**

юрист

# Правовые аспекты споров о КРІ и премировании сотрудников: что нужно знать работодателям

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

Современные организации обращают внимание на эффективность работы своих сотрудников. Для этого работодатели внедряют инструменты для оценки достижения поставленных целей. Вопросы прозрачного расчёта показателей КРІ и корректного начисления премий всегда актуальны, поэтому судебные споры в отрасли стимулирования персонала становятся не менее востребованными в различных индустриях.

В данной статье мы рассмотрим основные аспекты разбирательств и определим основные риски, с которыми встречаются работодатели в своей повседневной деятельности.

*Рассмотрим решение Советского районного суда города Тулы от 9 июля 2020 года г. по делу № 2-1112/20.*

Истец обратился в суд с иском к АО «Т.» о взыскании невыплаченной премии. В обоснование иска заявитель сообщил, что состоял в трудовых отношениях с организацией. Позже отношения были расторгнуты на основании ч. 1 статьи 71 ТК РФ в связи с неудовлетворительным результатом испытания. При увольнении ответчик не произвёл расчёт премии в размере 16 тысяч рублей за достижение целевых показателей эффективности – сдачи объекта в производство.

Представитель ответчика исковые требования не поддержал, обосновав невыплату премии неудовлетворительным исполнением работ. Сдача объекта не относилась к результатам деятельности только лишь истца и полагал, что у компании отсутствует обязанность по выплате премии в связи с расторжением договора на основании ч. 1 ст. 71 ТК РФ.

***Суд пришёл к следующим выводам.***

Согласно ст. 135 ТК РФ, заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Формы оплаты труда в виде надбавок, доплат, стимулирующих выплат и премий могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в соответствии с действующими нормами трудового законодательства. Условия оплаты труда в перечисленных документах не могут быть ухудшены по сравнению с нормами законодательных и подзаконных актов.

## **УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НЕ МОГУТ БЫТЬ УХУДШЕНЫ ПО СРАВНЕНИЮ С НОРМАМИ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ И ПОДЗАКОННЫХ АКТОВ**

В силу действия ст. 57 ТК РФ в трудовой договор обязательно включаются положения, касаемые условий оплаты труда и компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями производства. К компенсациям отнесены: доплаты, надбавки, поощрительные выплаты.

Следовательно, система оплаты труда включает в себя следующие элементы: фиксированный размер оплаты труда, состоящий из оклада и учитывающий квалификацию, сложность, количество и качество выполняемой работы. В оплату также включены компенсационные и стимулирующие доплаты и надбавки. Установленный в организации фиксированный размер оплаты труда базируется на нормах прямого действия. Такие нормы служат основанием для выплаты работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему обязанности. Приказ от работодателя в таком случае не требуется.

В соответствии с ТК РФ работодатель может поощрять работников за эффективный труд через процедуры премирования. Условия и размеры

премий определяются в локальных положениях о премировании. Важно отметить, что выплата премий определяется по усмотрению работодателя. Характер и размеры стимулирующих выплат могут отличаться от компенсационных.

Положение о премировании в АО «Т.» определяет выплату премии по результатам работы за месяц. В случае, если работник проработал неполный месяц в связи с увольнением, выплата премии производится за фактиче-

**ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ОТВЕТЧИКА ИСКОВЫЕ  
ТРЕБОВАНИЯ НЕ ПОДДЕРЖАЛ,  
ОБОСНОВАВ НЕВЫПЛАТУ ПРЕМИИ  
НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНЫМ ИСПОЛНЕНИЕМ  
РАБОТ**

ски отработанное время в отчётном периоде. Если сотрудник не проработал полный месяц, то премирование не полагается. Положение предусматривает факторы, при которых премия может не начисляться, либо назначаться в частичном формате, например, при зафиксированных производственных упущениях. Полный перечень таких аспектов перечислен в Приложении к указанному положению.

Суд обратил внимание на тот факт, что в суде не представлены доказательства, подтверждающие выплату премии, равно как и сведений, что истец был лишён возможности её получить. То обстоятельство, что трудовой договор с истцом расторгнут на основании ч. 1 ст. 71 ТК РФ – в связи с

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

**Рассмотрим решение Саяногорского городского суда Республики Хакасия от 23 июля 2020 года по делу № 2-895/2020.**

Истец обратился с иском к АО «Р.» о признании незаконными приказов об уменьшении премии и взыскании недоплаченной части премии.

Заявитель уточнил, что на момент подачи иска работал по трудовому договору в должности начальника отдела капитального строительства в АО «Р.». Приказом организации «О выплате ежемесячной премии» сотруднику был уменьшен размер премии по результатам работы за февраль 2020 г. – с 40% до 29%. В качестве обоснования такого решения была дана ссылка на бланк оценки индивидуальных показателей работы сотрудника.

**ВЫПЛАТА ПРЕМИЙ ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ  
ПО УСМОТРЕНИЮ РАБОТОДАТЕЛЯ.  
ХАРАКТЕР И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ  
ВЫПЛАТ МОГУТ ОТЛИЧАТЬСЯ ОТ  
КОМПЕНСАЦИОННЫХ**

С таким решением истец не согласен, поскольку полагает, что при определении размера премии за отчётные периоды ответчик необоснованно обнулil баллы по отдельным показателям. В частности, были занижены результаты по критериям «Своевременная подготовка и предоставление документов» и «Выполнение оперативных поручений руководителя», что повлияло на уменьшение премии истца. В последующем месяце системные показатели по критериям остались сниженными, что повлияло на снижение премии с 40% до 17%. В приказах ответчика не содержится информации о том, когда и какие именно нарушения и проступки были совершены истцом.

Истец ссылается на Приложение к Положению об оплате труда АО «Р.», которое содержит закрытый перечень нарушений, влияющих на размер

премии. Заявитель сообщил, что таких нарушений он не совершал, и снижение премии связано с предвзятым отношением руководства по причине рассмотрения его искового заявления истца по причине неполного начисления заработной платы. Дополнительно истец уточнил, что ряд поручений руководства не относился к обязанностям в рамках должностной инструкции, о чём он ранее сообщал начальству. Просит признать незаконным приказ об уменьшении размера премии и взыскать недополученную премию с ответчика.

**СОТРУДНИКУ БЫЛ УМЕНЬШЕН РАЗМЕР  
ПРЕМИИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ РАБОТЫ  
ЗА ФЕВРАЛЬ 2020 Г. – С 40% ДО 29%.  
В КАЧЕСТВЕ ОБОСНОВАНИЯ ТАКОГО  
РЕШЕНИЯ БЫЛА ДАНА ССЫЛКА НА БЛАНК  
ОЦЕНКИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ  
РАБОТЫ СОТРУДНИКА**

Представитель ответчика искивые требования не признал и пояснил, что приказы о снижении размера премии истца были изданы в соответствии с локальными актами АО «Р.». В качестве обоснования такого решения ответчик сообщил, что работник не выполнил приказы и распоряжения руководства в полном объёме и в необходимые сроки, что повлияло на снижение показателей.

Суд пришёл к следующим выводам. В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник имеет право на своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. Согласно ст. 135 ТК РФ заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с системами оплаты труда, которые действуют у данного работодателя.

В соответствии с Положением об оплате труда работников филиала АО «Р.», премия за отчётный период (месяц, квартал, год) начисляется на основании приказа директора и может начисляться в меньшем размере либо не начисляться полностью при допущении нарушений в соответствии с Перечнем, указанным в Приложении. Целевой размер премии по итогам работы за месяц составляет 40% базы, при условии достижения целевых показателей. Оценка результатов работы за месяц проводится руководителем подразделения на основе оценки достижения результатов по инди-

**НЕ ВСЕ ПОРУЧЕНИЯ ВОЗМОЖНО  
ОТНЕСТИ К ОПЕРАТИВНЫМ ВИДУ  
ДЛИТЕЛЬНЫХ СРОКОВ ИХ ИСПОЛНЕНИЯ.  
СООТВЕТСТВЕННО, НЕ ПРЕДСТАВЛЯЕТСЯ  
ВОЗМОЖНЫМ ОЦЕНИТЬ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ  
СОТРУДНИКА ЗА УКАЗАННЫЙ ОТЧЁТНЫЙ  
ПЕРИОД**

видуальным критериям эффективности руководителей и специалистов, с учётом мнения руководителей конкретного направления компании. На основании полученных результатов балльной оценки производится расчёт премии по достигнутым показателям отдельного сотрудника.

На основании приложения к Положению об оплате труда, определён перечень нарушений, которые влияют на снижение премии: несвоевременное, некачественное выполнение или невыполнение производственных заданий, приказов, распоряжений, предписаний руководства, а также несвоевременное представление, непредставление и некачественное оформление всех видов отчётности и документации. Суд обратил внимание на отрицательные результаты целевых показателей истца. Также отмечен факт возложения на заявителя обязанности проводить процедуры

геотехнического мониторинга. При этом работодателем не определены сроки, в период которых данные задачи необходимо выполнить.

Суд отметил, что не все поручения возможно отнести к оперативным ввиду длительных сроков их исполнения. Соответственно, не представляется возможным оценить результативность сотрудника за указанный отчётный период, поскольку сроки выполнения задачи не завершились. Таким образом, оснований для оценки индивидуальных показателей деятельности истца в феврале 2020 года не имелось.

## ИСКОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ПОДЛЕЖАТ ЧАСТИЧНОМУ УДОВЛЕТВОРЕНИЮ: ПРИКАЗ О СНИЖЕНИИ ПРЕМИИ С 40% ДО 29% БЫЛ ПРИЗНАН НЕЗАКОННЫМ

По ряду других задач отмечено, что сотрудник, несмотря на имеющиеся нарушения, не был привлечён к дисциплинарной ответственности, при привлечении к которой работодатель обязан выяснить обстоятельства дисциплинарного проступка.

Принимая во внимание обстоятельства дела, суд определил, что исковые требования подлежат частичному удовлетворению: приказ о снижении премии с 40% до 29% был признан незаконным.

### Рекомендации работодателям:

**1. Составьте четкие и прозрачные КРІ, которые соответствуют стратегическим и операционным целям и задачам как компании, так и отдельного подразделения. Ключевые показатели должны быть измеримыми, достижимыми**

и релевантными для каждой должности. Они должны быть закреплены локальными актами, с которыми необходимо ознакомить каждого сотрудника.

2. Обсудите и согласуйте KPI с каждым руководителем подразделения, чтобы избежать возможных конфликтов в будущем. Убедитесь, что все стороны понимают, какие результаты ожидаются от них и как они будут измеряться.

**НАРУШЕНИЯ НЕОБХОДИМО ВЫЯВЛЯТЬ  
И ЗАКРЕПЛЯТЬ НА БУМАЖНОМ  
НОСИТЕЛЕ, С ПОМОЩЬЮ СЛУЖЕБНОЙ  
ЗАПИСКИ И ПОСЛЕДУЮЩЕГО АКТА.  
НЕЗАРЕГИСТРИРОВАННЫЕ НАРУШЕНИЯ  
НЕ МОГУТ СЧИТАТЬСЯ ДОСТАТОЧНЫМ  
ДОКАЗАТЕЛЬСТВОМ ПРИ ЗАЩИТЕ ПРАВ  
В СУДЕ**

3. Регулярно отслеживайте и обновляйте показатели эффективности в соответствии с изменениями в компании. Вносите коррективы при необходимости, чтобы гарантировать как их актуальность, так и достижимость.

4. Обеспечивайте прозрачность при премировании сотрудников за достижение индивидуальных и коллективных показателей. Объясните критерии и правила расчета вознаграждения, чтобы избежать обвинений в дискриминации или субъективном распределении премий.

**5. Определите и согласуйте перечень нарушений, при совершении которых размер премии может частично или полностью не выплачиваться. Помните, что нарушения необходимо выявлять и закреплять на бумажном носителе, например, с помощью служебной записки и последующего акта. Незарегистрированные нарушения не могут считаться достаточным доказательством при защите прав в суде**

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



**Элина Шакирова**

юрист

# Недостачи и материальная ответственность — анализ ответственности — анализ анализ новых споров

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

**Одной из основных обязанностей работника является бережное отношение к имуществу работодателя. Трудовой кодекс Российской Федерации закрепляет право работодателя привлекать работника к материальной ответственности, но также предполагает предоставление работнику адекватных правовых гарантий защиты от негативных последствий, которые могут наступить для него в случае злоупотребления со стороны работодателя при взыскании ущерба.**

Поскольку материальная ответственность работника является самостоятельным видом юридической ответственности, то она возникает лишь при наличии ряда обязательных условий. Например, при недостаче ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу, работодатель должен доказать наличие ущерба и его размер. А факт недостачи может считаться подтверждённым только при условии выполнения в ходе инвентаризации всех необходимых проверочных мероприятий, результаты которых должны быть оформлены документально в установленном законом порядке (Определение Верховного Суда РФ от 26 апреля 2021 г. № 2-КГ21-4-К3).

На это указал Верховный Суд, рассматривая дело, в основе которого – попытка работодателя взыскать с материально ответственного лица ущерб за недостачу имущества.

В данном споре порядок проведения инвентаризации и оформление ее результатов сыграли решающую роль в исходе судебного разбирательства.

Работник был принят на должность кладовщика, с ним заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности. Позднее работодатель заключил со складскими работниками (грузчиками) в лице того

же кладовщика еще и договор о полной коллективной материальной ответственности.

Инвентаризации проводились ежемесячно на основании приказов руководителя, и в ходе каждой выявлялась недостача. Спустя несколько месяцев (и столько же инвентаризаций) кладовщик уволился, а работодатель решил взыскать с него ущерб – пропорционально отработанному времени и заработной плате к возмещению предъявлено более сто тысяч рублей.

## ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ИНВЕНТАРИЗАЦИИ И ОФОРМЛЕНИЕ ЕЕ РЕЗУЛЬТАТОВ СЫГРАЛИ РЕШАЮЩУЮ РОЛЬ В ИСХОДЕ СУДЕБНОГО РАЗБИРАТЕЛЬСТВА

Суд первой инстанции работодателю отказал, апелляция инстанция постановила взыскать ущерб, но вдвое меньше того, что требовал работодатель, и кассация поддержала такое решение. Однако работник дошел до Верховного Суда. И здесь судьи, рассмотрев материалы дела, пришли к выводу, что оснований для наказания работника нет.

Во-первых, одним из обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника, является неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного этому работнику. Мало того, что договор о коллективной ответственности был заключен незаконно (грузчики не относятся к категории работников, с которыми такой договор может быть заключён), так тем самым работодатель не обеспечил надлежащие условия для хранения вверенного ему имущества, поскольку грузчики имели равный с кладовщиками доступ к товарно-материальным ценностям на складе. Во-вторых, все инвентаризации проведены с нарушениями. Отступление от установленных

правил проведения и оформления инвентаризации является основанием для признания ее результатов недействительными и делает невозможным с достоверностью установить факт причинения ущерба, определить виновных и размер ущерба, а также наличие вины работника. А доказательство наличия ущерба и установление его размера — есть обязательное условие для требования возмещения от материально ответственного лица.

Ранее в другом судебном споре работодателем также не были доказаны значимые обстоятельства, необходимые для возложения на ответчиков – работников материальной ответственности (определение Верховного Суда РФ от 20 августа 2018 г. № 5-КГ18-161).

**ДОГОВОР О КОЛЛЕКТИВНОЙ  
ОТВЕТСТВЕННОСТИ БЫЛ ЗАКЛЮЧЕН  
НЕЗАКОННО (ГРУЗЧИКИ НЕ ОТНОСЯТСЯ К  
КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ, С КОТОРЫМИ  
ТАКОЙ ДОГОВОР МОЖЕТ БЫТЬ ЗАКЛЮЧЁН)**

В компании в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей была обнаружена недостача вверенного по договору о полной коллективной материальной ответственности ответчикам — работникам имущества.

Компания обратилась в суд взыскивать с них три миллиона рублей. Компания предполагала, что, если с работниками был заключен коллективный договор о полной материальной ответственности, это значит, что персонал сам согласился отвечать за склад, подписав документы.

Однако, ответчики не считали себя виноватыми, объясняя тем, что инвентаризацию проводили без них, а некоторые сотрудники к моменту проверки уже не работали. Хотя внятных пояснений, куда делся товар, работники не дали и акт проверки не оспаривали. Они даже не стали доказывать,

что не виноваты в пропаже товара. В актах было указано об их отказе давать расписки в конце инвентаризации.

Суд первой инстанции отказал компании в удовлетворении иска о возмещении ущерба, поскольку истец не смог доказать противоправность поведения ответчиков, причинную связь между их поведением и ущербом, а также факт передачи им имущества, недостача которого была обнаружена

**РАБОТОДАТЕЛЬ НЕ ОБЕСПЕЧИЛ  
НАДЛЕЖАЩИЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ ХРАНЕНИЯ  
ВВЕРЕННОГО ЕМУ ИМУЩЕСТВА, ПОСКОЛЬКУ  
ГРУЗЧИКИ ИМЕЛИ РАВНЫЙ  
С КЛАДОВЩИКАМИ ДОСТУП  
К ТОВАРНО-МАТЕРИАЛЬНЫМ ЦЕННОСТЯМ  
НА СКЛАДЕ**

в ходе инвентаризации. Кроме того, договор о полной коллективной материальной ответственности был подписан только одной сотрудницей. Работодатель должен доказать, что сотрудники виноваты в пропаже товаров. И что он вообще передавал им эти товары. И что с этими людьми можно было заключать договор о полной материальной ответственности. Истец, соответственно, не доказал.

Суд апелляционной инстанции отменил решение суда первой инстанции и частично удовлетворил иски о возмещении ущерба.

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

Верховный суд РФ отменил апелляционное определение, а решение первой инстанции оставил в силе, указав на следующие моменты:

- Работник обязан возместить ущерб компании только в случае установления его вины или доказательства нарушений.
- Работник возмещает только прямой действительный ущерб, без учета упущенных выгод и неполученных доходов. Сумму ущерба нужно доказывать.

**ВСЕ ИНВЕНТАРИЗАЦИИ ПРОВЕДЕНЫ  
С НАРУШЕНИЯМИ. ОТСТУПЛЕНИЕ ОТ  
УСТАНОВЛЕННЫХ ПРАВИЛ ПРОВЕДЕНИЯ  
И ОФОРМЛЕНИЯ ИНВЕНТАРИЗАЦИИ  
ЯВЛЯЕТСЯ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ ПРИЗНАНИЯ  
ЕЕ РЕЗУЛЬТАТОВ НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНЫМИ**

- Причины ущерба нужно установить до предъявления претензий работникам.
- Работодатель обязан доказать, что работник не мог отвечать за товары, что он виновен, что ущерб есть и что договор составлен правильно.
- Требовать письменные объяснения от работников — обязательно. Если не дают — нужен акт.
- Договор о полной материальной ответственности должен быть составлен по правилам, установленным правительством, а не юристами конкретных фирм.
- Полная материальная ответственность может быть только добровольной, ее нельзя возложить принудительно.

- Если работодатель заключил договор не по правилам и не по типовой форме, работники освобождаются от полной ответственности.

В данном судебном споре ключевое — правильность оформления документов. Поэтому важно проверить, как оформлены договоры о полной материальной ответственности и исправить все ошибки. Каждый документ, каждое слово и подпись могут иметь решающее значение при недостатке.

Если работник сталкивается с обвинением в недостатке, выводы Верховного суда могут быть полезными. Однако лучше всего избегать таких ситуаций.

**ОТВЕТЧИКИ НЕ СЧИТАЛИ СЕБЯ  
ВИНОВАТЫМИ, ОБЪЯСНЯЯ ТЕМ, ЧТО  
ИНВЕНТАРИЗАЦИЮ ПРОВОДИЛИ БЕЗ НИХ,  
А НЕКОТОРЫЕ СОТРУДНИКИ К МОМЕНТУ  
ПРОВЕРКИ УЖЕ НЕ РАБОТАЛИ**

Другие примеры отказов взыскать материальный ущерб в связи с недостатками есть в судебной практике (определения Свердловского областного суда от 2 марта 2022 г. № 33-2783/2022, Калининградского областного суда от 29 августа 2023 г. № 2-109/2023, решение Череповецкого городского суда Вологодской области от 3 ноября 2023 г. № 2-3228/2023).

Если работодатель нарушил порядок проведения инвентаризации, и заключенный договор не соответствует типовой форме договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности, то нет оснований для привлечения ответчицы к полной коллективной (бригадной) материальной ответственности. К таким выводам также пришел Ярославский областной суд в своем определении от 24 августа 2023 г. по делу № 33-5594/2023), и отказал во взыскании с работницы — ответчицы недостатка.

Если работник уволен, от него все равно нужно истребовать объяснения причин ущерба (определение от 22 марта 2023 г. № 88-6114/2023).

С бухгалтером расторгли договор за прогул, а после выявили недостачу и обратились в суд, чтобы компенсировать ущерб. Две инстанции поддерживали требования, но не учли, что проверка прошла без участия уволенного сотрудника, объяснения у него не запросили.

**КУДА ДЕЛСЯ ТОВАР, РАБОТНИКИ НЕ ДАЛИ И АКТ ПРОВЕРКИ НЕ ОСПАРИВАЛИ. ОНИ ДАЖЕ НЕ СТАЛИ ДОКАЗЫВАТЬ, ЧТО НЕ ВИНОВАТЫ В ПРОПАЖЕ ТОВАРА. В АКТАХ БЫЛО УКАЗАНО ОБ ИХ ОТКАЗЕ ДАВАТЬ РАСПИСКИ В КОНЦЕ ИНВЕНТАРИЗАЦИИ**

Третий кассационный суд отметил: работодатель должен проводить проверку с истребованием письменного объяснения, чтобы установить размер ущерба, причины, вину работника. Увольнение само по себе от этой обязанности не освобождает. Дело направили на новое рассмотрение.

В практике Шестого кассационного суда (определение от 29 июня 2023 г. № 88-12422/2023) упоминалось, что в законе нет запрета запросить объяснения от работника после расторжения договора с ним.

Архангельский областной суд также указал на необходимость истребования объяснения от работника (определение от 11 августа 2023 г. № 33-5067/2023).

Отметим, ранее Верховный суд РФ указывал на ошибочность вывода о том, что после увольнения требовать объяснения необязательно (определение Верховного Суда РФ от 7 мая 2018 г. № 66-КГ18-6, «Обзор практики

рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника», утв. Президиумом Верховного Суда РФ 5 декабря 2018 г.).

Суд может уменьшить сумму взыскания с учетом материального положения работника (размера заработка, иных основных и дополнительных доходов), его семейного положения (количества членов семьи, наличие иждивенцев, удержания по исполнительным документам) и т. п. Снижение

**ЕСЛИ РАБОТНИК УВОЛЕН, ОТ НЕГО ВСЕ  
РАВНО НУЖНО ИСТРЕБОВАТЬ ОБЪЯСНЕНИЯ  
ПРИЧИН УЩЕРБА**

ущерба допустимо как при полной, так и при ограниченной материальной ответственности (статья 250 Трудового кодекса РФ, п. 16 Постановления Пленума ВС РФ от 16 ноября 2006 г № 52).

Так, Первый кассационный суд (определение от 2 октября 2023 г. № 88-29671/2023) снизил размер ущерба в связи недостачей с учетом наличия у ответчика — работника задолженностей по исполнительным производствам, а также обязанности по ежемесячному перечислению денежных средств бывшей супруге на содержание несовершеннолетних детей.

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

# УЗКИЕ МЕСТА вашей компании мешают вам развиваться?

Мы подберем вам лучших экспертов и они некоммерчески дадут вам советы и идеи по их решению.



УП делает рейтинги лучших бизнес-консультантов и тщательно собирает отзывы бизнеса о реальных кейсах.

Пишите нам на вацап **89263501881**



**Светлана Никулина**

юриисконсульт

# Оскорбление сотрудником коллег и руководителей фирмы — как можно наказать, не нарушив ТК? И как сотрудник может защитить свою честь, если руководитель грубо оскорбил его?

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

Если работник ругается на рабочем месте и оскорбляет коллег, компании борются с таким поведением при помощи дисциплинарных взысканий и лишения премий. Как показывает судебная практика, работодателям бывает трудно определить, при каких условиях нарушение морали является дисциплинарным проступком. Чтобы обезопасить компанию от негативных последствий, разберемся, какие же обстоятельства важно учесть, прежде чем наказывать работника.

## РАБОТНИК ГРУБИТ КОЛЛЕГАМ И/ЛИ РУКОВОДИТЕЛЮ: КАК ПРИСТРУНИТЬ

В Трудовом кодексе отсутствуют прямые нормы, позволяющие наказать сотрудника, который хамит. Однако работодатель может закрепить в ПВТР недопустимость грубых выражений при общении с коллегами или клиентами и таким образом воздействовать на работников (ч. 2 ст. 21 ТК РФ). Работодатель вправе требовать от работников исполнения трудовых обязанностей и соблюдения ПВТР (ч. 1 ст. 22 ТК РФ). За нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе привлечь сотрудника к дисциплинарной ответственности в виде замечания, выговора, увольнения (ст. 192 ТК РФ).

Перед вынесением дисциплинарного взыскания за грубость необходимо проверить, что компания обязала сотрудника соблюдать этические нормы, уважительно обращаться к коллегам, и с этим требованием работник ознакомлен под подпись. В приказе о привлечении к дисциплинарной ответственности безопаснее указать конкретный пункт локального нормативного акта, который работник нарушил. Тогда суд признает наказание законным. В одном деле работница в общении с коллегами приводила обидные сравнения: называла их «стадом овец», «низшей расой», угрожала

им словами «набью морду», «в глаз дам». При этом в ПВТР было закреплено, что сотрудники обязаны поддерживать вежливые отношения. Работнице объявили замечание. Суд согласился, что это является оскорблением и признал взыскание законным (Апелляционное определение Липецкого областного суда от 21.05.2018 по делу № 33–1592/2018).

**В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ ОТСУТСТВУЮТ ПРЯМЫЕ НОРМЫ, ПОЗВОЛЯЮЩИЕ НАКАЗАТЬ СОТРУДНИКА, КОТОРЫЙ ХАМИТ. ОДНАКО РАБОТОДАТЕЛЬ МОЖЕТ ЗАКРЕПИТЬ В ПВТР НЕДОПУСТИМОСТЬ ГРУБЫХ ВЫРАЖЕНИЙ ПРИ ОБЩЕНИИ С КОЛЛЕГАМИ ИЛИ КЛИЕНТАМИ**

Если в приказе о взыскании нет ссылки на должностную инструкцию или внутреннее положение, которое сотрудник нарушил, то есть риск, что суд признает такое наказание незаконным (Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 03.03.2020 № 33-2262/2020).

Прежде чем применить взыскание, работодателю стоит проанализировать, действительно ли выражения сотрудника носили оскорбительный характер. В ситуации, когда работник выражает публичное несогласие с начальством и затевает корректный спор в присутствии коллег, ничего оскорбительного нет. Так, например, сравнение методов работы начальства с репрессиями в СССР не оскорбление, а спор в присутствии коллег не аморальный проступок, если не сопровождался нецензурной бранью, совершением каких-либо действий, оскорбляющих присутствующих, аргументировал суд и встал на сторону работника (Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 08.12.2022 №№ 88-22589/2022, 2-1577/2022).

Работодатель волен выбирать, какое дисциплинарное взыскание применить к работнику. Но при этом он должен быть готов доказать суду, что при наложении взыскания он учел предшествующее поведение сотрудника и его отношение к труду, а также тяжесть проступка и обстоятельства его совершения (п. 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2, ч. 5 ст. 192 ТК РФ). Тогда в случае спора работодатель выиграет дело. Так произошло в деле, когда контролер отдела по работе с клиентами получила устное замечание от руководителя

**В ПРИКАЗЕ О ПРИВЛЕЧЕНИИ К  
ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ  
БЕЗОПАСНЕЕ УКАЗАТЬ КОНКРЕТНЫЙ  
ПУНКТ ЛОКАЛЬНОГО НОРМАТИВНОГО АКТА,  
КОТОРЫЙ РАБОТНИК НАРУШИЛ. ТОГДА СУД  
ПРИЗНАЕТ НАКАЗАНИЕ ЗАКОННЫМ**

другого отдела за то, что она не у всех участников творческих коллективов проверяет пропуска. Работница сказала в ответ, что все делает правильно и предложила руководителю самому проверять пропуска. Руководитель составила об этом докладную записку. Компания объявила невежливому контролеру замечание за ненадлежащее выполнение обязанностей и нарушение ПВТР, которое заключалось в грубом и некорректном поведении по отношению к сотруднику компании.

Работница оспорила взыскание, указав на то, что не была ознакомлена с соответствующими правилами и кодексом этики служебного поведения, а замечание получено от начальника отдела, не являющегося ее руководителем. К тому же понятие «грубое и неуважительное поведение» — оценочная категория.

Работодатель считал, что правильно наложил взыскание. В должностной инструкции контролера прописано, что он должен уметь общаться с людьми и быть коммуникабельным. Руководитель отдела сделала замечание в рамках контрольных мероприятий. В объяснительной записке контролер не отрицала своего грубого ответа и впредь обещала быть корректной.

Суд поддержал компанию, ссылаясь на требования должностной инструкции и ПВТР, которые предписывают уважительное отношение к коллегам и посетителям. С учетом поведения работницы ей выбрали минимальную меру наказания — замечание (Апелляционное определение Свердловского областного суда от 10.10.2017 по делу № 33–17652/2017).

## КОГДА РАБОТНИК ВЫРАЖАЕТ ПУБЛИЧНОЕ НЕСОГЛАСИЕ С НАЧАЛЬСТВОМ И ЗАТЕВАЕТ КОРРЕКТНЫЙ СПОР В ПРИСУТСТВИИ КОЛЛЕГ, НИЧЕГО ОСКОРБИТЕЛЬНОГО НЕТ

Если работник неоднократно награждался грамотами, благодарностями и дипломами, пользуется авторитетом у родителей и учащихся учебного заведения и это подтверждают показания свидетелей, то у суда появится основание встать на сторону работника. Так произошло в деле, где музыкальный педагог оспаривала приказ об объявлении замечания за грубые эмоциональные высказывания по отношению к заместителю директора, дежурному по зданию и вахтеру (Апелляционное определение Санкт-Петербургского областного суда от 10.10.2017 по делу № 33-17652/2017).

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

тривать отсутствие у работника дисциплинарных взысканий. Установление зависимости права на премию от надлежащего выполнения трудовых обязанностей не является нарушением прав работника (определение Верховного Суда РФ от 07.08.2005 № КАС05-126). Основанием для невыплаты премии может являться не только наличие у работника дисциплинарного взыскания, но и сам факт нарушения им трудовой дисциплины, если это предусмотрено системой премирования. В случае спора суд это учтет. Так,

**НЕВЫПЛАТА ПРЕМИИ В КАЧЕСТВЕ  
ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ ЯВЛЯЕТСЯ  
НЕПРАВОМЕРНЫМ, ТАК КАК ТАКОЙ ВИД  
ВЗЫСКАНИЯ ОТСУТСТВУЕТ В ТК РФ**

оператор связи в рабочее время спровоцировала конфликтную ситуацию с работниками отделения почтовой связи, что является нарушением этического кодекса АО «Почта России». Приказом к работнице было применено взыскание в виде выговора. Ей не выплатили премию за месяц, так как она не является обязательной частью заработной платы и устанавливается по результатам труда. Суд отклонил требования работницы о взыскании премии, морального вреда и о признании незаконным приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности (Апелляционное определение Московского городского суда от 07.11.2023 N 33-46895/2023).

Если работник систематически нарушает нормы делового общения, его можно уволить по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, когда наберется несколько таких нарушений. Так, мастер участка на электростанции получил первое дисциплинарное взыскание в виде замечания за некорректное обращение с начальством, включая оскорбления и нецензурную брань. Несмотря на наказание, работник не изменил свое поведение. Через два месяца после

взыскания случился новый инцидент: он распылил перцовый баллончик в лицо руководителю и коллеге. После чего мастера уволили по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное нарушение трудовой дисциплины.

Работодатель представил в суд результаты расследования инцидента комиссией, которая пришла к выводу, что сотрудник не применял самозащиту, и записи с камер видеонаблюдения подтвердили отсутствие агрессии по отношению к нему. Суд признал увольнение законным, указывая на нарушение правил поведения работников компании, закрепленные в локальных актах и с которым работник был ознакомлен (определение Калужского областного суда от 24.04.2017 по делу № 33–1247/2017).

**ЕСЛИ РАБОТНИК СИСТЕМАТИЧЕСКИ  
НАРУШАЕТ НОРМЫ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ,  
ЕГО МОЖНО УВОЛИТЬ ПО П. 5 Ч. 1 СТ. 81 ТК  
РФ, КОГДА НАБЕРЕТСЯ НЕСКОЛЬКО ТАКИХ  
НАРУШЕНИЙ**

Если работнику объявили несколько взысканий за короткий промежуток времени и затем уволили «по статье», суд может решить, что работнику не дали возможность исправиться и предотвратить нарушение трудовой дисциплины. Например, в суде выяснилось, что приказ об объявлении выговора издан 14.07.2020, а увольнение состоялось 22.07.2020. То есть за 8 дней к истцу было применено два дисциплинарных взыскания, и не дано оценки, имел ли работник возможность исправиться. В таком случае суд восстановит работника (Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 07.12.2021 №№ 88-26993/2021, 2-783/2021).

При наличии процессуальных нарушений при наложении дисциплинарного взыскания суд также встанет на сторону работника. Например, если

взыскание применено позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка (Решение Ленинского районного суда г. Нижнего Тагила от 23.01.2017 по делу № 2–3260/2016).

## **РУКОВОДИТЕЛЬ ОСКОРБЛЯЕТ РАБОТНИКА: КАК ЕМУ ЗАЩИТИТЬ СЕБЯ**

Бывает, что рядовые работники сталкиваются с унижениями и оскорблениями на рабочем месте. В таком случае для начала следует прибегнуть к переговорам и другим мирным способам разрешения конфликта. Есть шанс, что, прояснив все детали, отношения наладятся.

Если же консенсуса достичь не удалось, то работнику следует встать на позицию защиты своих прав, поскольку оскорбление и унижение — это прямое нарушение Конституции РФ (ст. 21).

Сотрудник может обратиться к вышестоящему руководству, если оскорбления исходят со стороны коллег, а также в трудовую инспекцию, в прокуратуру или в суд. Работника, который оскорбил коллегу, можно привлечь к административной ответственности (ст. 5.61 КоАП РФ). Для этого потерпевшему надо обратиться в прокуратуру. Дела об оскорблении рассматривает мировой судья (абз. 6 ч. 3 ст. 23.1 КоАП).

В одном деле работник, находясь на совещании руководителей и сотрудников, высказал в адрес коллеги оскорбления в неприличной форме, чем унизил ее честь и достоинство. Это обстоятельство послужило основанием для возбуждения дела об административном правонарушении по ч. 1 ст. 5.61 КоАП РФ. Постановлением мирового судьи работник был признан виновным (Постановление Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 15.09.2022 № 16-6229/2022).

Бывают ситуации, когда руководитель проявляет агрессивное поведение в отношении подчиненного, провоцирует публичный конфликт на рабочем месте. Об этом сотрудница пожаловалась вышестоящему руководителю. Генеральный директор инициировал расследование, в ходе

которого опросили сотрудников, получили объяснительные, собрали материалы. По итогам расследования было установлено, что руководитель подразделения нарушил требования локальных нормативных документов компании. А именно не соблюдал профессиональную и корпоративную этику, допускал неуважительное отношение, некорректное поведение в отношении других работников (угрозы, грубость, нецензурные выражения и пр.). Кроме того, вместо урегулирования конфликтных ситуаций сам стал участником конфликта на рабочем месте. Руководителю подразделения

**РАБОТНИК НЕ ОБЯЗАН ДОКАЗЫВАТЬ,  
ЧТО РЕАЛЬНО ПОНЕС МОРАЛЬНЫЕ  
СТРАДАНИЯ И ТРАВМЫ ИЗ-ЗА ПОВЕДЕНИЯ  
РУКОВОДИТЕЛЯ. ДОСТАТОЧНО ДОКАЗАТЬ  
САМ ФАКТ ОСКОРБЛЕНИЯ И УНИЖЕНИЯ**

объявили дисциплинарное взыскание в виде выговора за нарушение трудовой и производственной дисциплины. Суд признал взыскание обоснованным (Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 17.03.2022 №№ 88-9906/2022, 2-1485/2021).

Чтобы доводы пострадавшего работника выглядели убедительными, необходимо представить доказательства создания невыносимых условий работы. При этом работник не обязан доказывать, что реально понес моральные страдания и травмы из-за поведения руководителя. Достаточно доказать сам факт ругани, оскорбления и унижения. Доказать это помогут переписка, аудио- и видеозаписи, показания свидетелей и т. д.

Показательно следующее дело. Главному бухгалтеру из-за нехватки кадров приходилось трудиться за нескольких человек на фоне конфликта с заместителем директора, который высказывался о невозможности ее дальнейшей работы в компании. Под давлением работница написала

заявление об увольнении, затем решила его отозвать, но почти сразу после подачи заявления на ее место пригласили именно жену замдиректора. Поэтому было уже нельзя отозвать заявление об увольнении. Суд подчеркнул, что работник может подтвердить наличие конфликта любыми доказательствами. В данном деле он подтверждается хронологией событий и свидетельскими показаниями бухгалтера, работавшего вместе с истицей. Поскольку работница написала заявление вынужденно, увольнение в любом случае незаконно, решил суд (Решение Звениговского районного суда Республики Марий Эл от 08.11.2022 по делу № 2-706/2022, апелляционное определение ВС Республики Марий Эл от 04.04.2023 по делу № 33-526/2023).

**Перед тем как подписывать приказ о взыскании за грубость, рекомендуем работодателям проверить, смогут ли они доказать следующее. Отрицательная оценка личности выражена исключительно в неприличной, то есть в открыто циничной форме, противоречащей общечеловеческим требованиям морали и принятой манере общения между людьми. Обязанность быть вежливым установлена локальным актом, и сотрудник ознакомлен с ним под подпись. Соблюдены сроки привлечения к дисциплинарной ответственности. У работника запрашивали объяснения. Учтено его предшествующее отношение к труду. Взыскание соразмерно проступку. Такая подготовка повысит шансы выиграть дело, если работник решит обжаловать взыскание.**

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



**Татьяна Кочанова**

юрист

# Письменное согласие на обработку данных: как не получить «свежие» штрафы

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

**С 23 декабря 2023 года в силу вступил ФЗ № 589, в соответствии с которым увеличены штрафы для госучреждений за обработку личных данных без письменного согласия гражданина. Такая же ответственность грозит не только за распространение сведений, но и за их недостоверность либо за незаконное размещение в информационной системе.**

Получение согласия на обработку персональных данных — это одно из условий их законной и безопасной обработки. Персональные данные (ПД) — это личная информация, которая характеризует определенного человека, и по которой его можно идентифицировать. Они относятся к охраняемой тайне.

Работать с ПД, то есть собирать их, хранить, передавать или распространять, можно только в установленных законом случаях или с согласия их владельца (ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»).

Письменное согласие на обработку персональных данных берется в предусмотренных законом случаях. Один из таких случаев — это обработка специальных категорий персональных данных. К ним относятся персональные данные, касающиеся расовой, национальной принадлежности, политических взглядов, религиозных или философских убеждений, состояния здоровья, интимной жизни.

Также рекомендуется оформлять письменный документ в случаях, когда в законе указано, что какое-то действие совершается только с согласия субъекта ПД. Например, это передача персональных данных третьим лицам (ч. 3 ст. 6 № 152-ФЗ).

Роскомнадзор пояснил, в какой форме может быть оформлено согласие на обработку персональных данных:

В письме ведомства от 28.09.2022 № 08-87526 отмечается, что, согласно ч. 4 ст. 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ (далее — Закон № 152-ФЗ), обработка персональных данных должна проводиться только с письменного согласия субъекта персональных данных. При этом равнозначными признаются согласия, оформленные:

- на бумажном носителе с личной подписью субъекта персональных данных;
- в форме электронного документа, подписанного электронной подписью.

Иные способы получения согласия на обработку персональных данных Законом № 152-ФЗ не предусмотрены. Обрабатывать личную информацию гражданина тем или иным способом можно исключительно на основании его письменного согласия. Для этого человеку не обязательно оформлять отдельный документ, так как такие условия чаще всего есть в любом договоре, подпись которого автоматически является согласием. Причем формат согласия ни на что не влияет, поэтому одинаковую силу имеет и бумажная, и электронная версия документа.

Часть 1 ст. 9 Закона «О персональных данных» предусматривает, что согласие на обработку персональных данных:

- предоставляется субъектом данных свободно, своей волей и в своем интересе;
- должно быть конкретным, информированным и сознательным;
- предоставляется в любой позволяющей подтвердить факт его получения форме, если иное не установлено федеральным законом.

Таким образом следует убедиться, что имеет место:

1. Факт волеизъявления субъекта персональных данных на их обработку: непосредственно само письменное согласие.

2. При включении согласия на обработку персональных данных в текст заключаемого с потребителем договора его воля на предоставление согласия должна быть выражена отдельно (например, путем дополнительно-

го подписания текста согласия). Это важно, поскольку включение условия о том, что, подписывая договор, клиент предоставляет право на обработку своих данных, рассматривается судами как ущемление прав потребителя, ведь такое условие лишает клиента права выбора. Данное нарушение влечет привлечение к административной ответственности по ч. 2 ст. 14.8 КоАП РФ (Определение Верховного Суда РФ от 5 октября 2018 г. № 306-АД18-16256).

3. Согласие четко выражено. Оно не может допускать неоднозначного толкования или сомнений относительно его выражения или содержания.

Согласно ст. 9 № 152-ФЗ согласие должно быть конкретным, предметным, информированным, сознательным и однозначным. Это означает, что в согласии есть:

- конкретная цель обработки — например, для оформления трудовых отношений;
- перечень ПД — например, ФИО, дата рождения, сведения об образовании, месте работы, адресе;
- список действий с персональными данными — к примеру, сбор, хранение;
- место и способы обработки ПД — адрес оператора, автоматизированная или неавтоматизированная обработка;
- срок действия согласия;
- наименование, ФИО, адрес лица, которое обрабатывает ПД, если оператор поручает это другому лицу;

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

В некоторых случаях оператор раскрывает персональные данные неопределенному кругу лиц. Это называется распространением персональных данных, на которое нужно получать отдельное согласие субъекта ПД (ч. 1 ст. 10.1 152-ФЗ). Требования к содержанию такого разрешения определены Роскомнадзором (Приказ от 24.02.2021 № 18).

Согласие на распространение может быть оформлено двумя способами (ч. 6 ст. 10.1 152-ФЗ):

- передано субъектом непосредственно оператору;
- заполнено с использованием информационной системы Роскомнадзора.

Оператор обязан в течение трех рабочих дней с даты получения разрешения на распространение персональных данных опубликовать информацию об условиях обработки и о наличии запретов и условий на обработку неограниченным кругом лиц (ч. 10 ст. 10.1 152-ФЗ). Например, разместить ее на своем сайте.

Эта мера нужна для защиты права субъекта ПД на конфиденциальность. Лица, получающие доступ к его личной информации, должны соблюдать условия и запреты, перечисленные в согласии на распространение.

Однако в некоторых случаях личную информацию можно опубликовать и без согласия в соответствии с п. 14 ст. 4 ФЗ № 572. Речь идет о размещении данных на официальном сайте Роскомнадзора или других ведомств. В основном такое право есть у госорганов, банков и госучреждений, которые вправе сообщать биометрические персональные сведения без получения соответствующего согласия от владельца.

При этом упомянутые организации обязаны предупредить субъекта персональных данных о планируемой процедуре не меньше, чем за один календарный месяц. Получатель, в свою очередь, должен письменно уведомить отправителя о получении предупреждения.

## ИТАК, КАКИЕ ШТРАФЫ ЗА НАРУШЕНИЯ, СВЯЗАННЫЕ С ОБРАБОТКОЙ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ, ГРОЗЯТ В 2024 ГОДУ?

Федеральным законом от 12.12.2023 № 589-ФЗ в КоАП РФ внесены изменения, повышающие размер штрафов за нарушения, связанные с обработкой персональных данных.

В частности, изменились размеры штрафов за обработку персональных данных без письменного согласия субъекта персональных данных на такую обработку, например, при обработке биометрических персональных данных. Новые штрафы (ч. 2 ст. 13.11 КоАП РФ):

- на граждан — от 10 000 до 15 000 руб. (сейчас — от 6 000 до 10 000 руб.);
- на должностных лиц и ИП — от 100 000 до 300 000 руб. (сейчас — от 20 000 до 40 000 руб.);
- на организации — от 300 000 до 700 000 руб. (сейчас — от 30 000 до 150 000 руб.).

За совершение этого нарушения повторно штраф будет следующим (ч. 2.1 ст. 13.11 КоАП РФ):

- на граждан — от 15 000 до 30 000 руб. (сейчас — от 10 000 до 20 000 руб.);
- на должностных лиц и ИП — от 300 000 до 500 000 руб. (сейчас — от 40 000 до 100 000 руб.);
- на организации — от 1 000 000 до 1 500 000 руб. (сейчас — от 300 000 до 500 000 руб.).

Кроме того, КоАП дополнят новой статьей 13.11.3, которая будет предусматривать ответственность за размещение банками, МФЦ и другими организациями биометрических персональных данных в ГИС «ЕСИА» с на-

рушением установленных законодательством требований. Они должны соблюдать требования о хранении, о передаче и обработке персональных данных, а именно — получать согласие субъекта персональных данных на такое размещение, уведомлять его о будущем размещении персональных данных (п. 7 ст. 3, п. п. 3, 15 ст. 4 Федерального закона от 29.12.2022 № 572-ФЗ).

Штраф за такое нарушение составит:

- на должностных лиц — от 100 000 до 300 000 руб.,
- на организации — от 500 000 до 1 000 000 руб.

Новые штрафы вступили в силу 22.12.2023 и применяются к нарушениям, совершенным с этой даты включительно.

**Повышение штрафов свидетельствует о том, что проблема защищённости персональных данных крайне актуальна. Количество мошеннических действий, совершаемых путём использования личной информации, увеличение штрафов должно стимулировать компании тщательнее соблюдать закон о персональных данных.**

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



МАЙ 2024

## НАЛОГОВЫЕ ВЫЧЕТЫ

Татьяна Новикова

...ПРАВО НА НАЛОГОВЫЕ ВЫЧЕТЫ ОТСУТСТВУЕТ, ПОСКОЛЬКУ ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ В ПОЛЬЗОВАНИЕ СОТРУДНИКАМ ЖИЛЫХ ПОМЕЩЕНИЙ С МЕБЕЛЬЮ И ОБОРУДОВАНИЕМ НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ОБЪЕКТОМ ОБЛОЖЕНИЯ...

...ОШИБОЧНЫ ВЫВОДЫ СУДА ПЕРВОЙ ИНСТАНЦИИ О НЕВЕРНОМ ОПРЕДЕЛЕНИИ ИФНС СУММ ЗАТРАТ, УЧАСТВОВАВШИХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА НАЛОГОВОЙ БАЗЫ ПО НАЛОГУ НА ПРИБЫЛЬ ОРГАНИЗАЦИЙ И ОБ ОТСУТСТВИИ В СОСТАВЕ РАСХОДОВ ЗАТРАТ, ПОНЕСЕННЫХ ПО ДОГОВОРАМ С КОНТРАГЕНТАМИ, ВСЛЕДСТВИЕ ИХ УЧЕТА В СОСТАВЕ ПЕРВОНАЧАЛЬНОЙ СТОИМОСТИ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ...

...УСТАНОВЛЕНО, ЧТО КОНТРАГЕНТЫ НЕ ПОСТАВЛЯЛИ И НЕ МОГЛИ ПОСТАВЛЯТЬ ООО ТОВАРЫ, ОТРАЖЕННЫЕ В ОФОРМЛЕННЫХ ОТ ИХ ИМЕНИ ПЕРВИЧНЫХ ДОКУМЕНТАХ, ПОСКОЛЬКУ НЕ ОБЛАДАЛИ МАТЕРИАЛЬНЫМИ И ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ...

# Пенсия ИП и самозанятых

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



### **Ирина Олифирова**

*судебный юрист, эксперт по трудовым отношениям*

Пенсия по государственному пенсионному обеспечению — ежемесячная государственная денежная выплата, право на получение которой определяется в соответствии с условиями и нормами, установленными законом, и которая предоставляется гражданам при достижении установленного законом возраста (ст.2 Федерального закона «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» от 15.12.2001 N 166-ФЗ). При этом, формирование пенсии для работников и граждан, осуществляющих предпринимательскую деятельность, имеет свои особенности.

Пенсия штатного работника формируется за счёт страховых взносов, которые уплачивает работодатель, а вот пенсия ИП и самозанятого – это «головная боль» самого предпринимателя. Но обо всем по порядку.

ИП обязаны уплачивать за себя страховые взносы в совокупном фиксированном размере. В 2024 году эта сумма составляет 49 500 руб. Оплата взносов не зависит ни от результатов деятельности, ни от доходов, их необходимо платить в любом случае, даже если ИП работал в убыток или вообще не вел бизнес в текущем году. Пока ИП не снялся с учета, он считается действующим субъектом предпринимательской деятельности, а потому, обязан уплачивать взносы. Страховые взносы за себя обязаны платить ИП, применяющие специальные налоговые режимы (на УСН, патенте, ЕСХН) и общей системе налогообложения, а также адвокаты и нотариусы. Исключением из этого правила являются лишь ИП, налогоплательщики налога на профессиональный доход (самозанятые). Такая категория предпринимателей страховые взносы уплачивать не обязана.

В итоге, несмотря на обязательные страховые взносы, пенсия ИП зачастую гораздо ниже, чем у штатных сотрудников. Для того, чтобы увеличить пенсию ИП необходимо уплачивать дополнительные добровольные взносы в Социальный фонд России.

Самозанятыми (плательщиками налога на профессиональный доход) могут быть физические лица и, как сказано выше, ИП. Согласно действующему законодательству РФ самозанятые полностью освобождены от

**ПЕНСИЯ ШТАТНОГО РАБОТНИКА  
ФОРМИРУЕТСЯ ЗА СЧЁТ СТРАХОВЫХ  
ВЗНОСОВ, КОТОРЫЕ УПЛАЧИВАЕТ  
РАБОТОДАТЕЛЬ, А ВОТ ПЕНСИЯ ИП И  
САМОЗАНЯТОГО – ЭТО «ГОЛОВНАЯ БОЛЬ»  
САМОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ**

уплаты страховых взносов, а это значит, что период деятельности в таком качестве не засчитывается в страховой стаж, необходимый для получения пенсии, пенсионные баллы также не копятся.

Если к пенсионному возрасту самозанятый не набирает достаточно показателей, страховую пенсию он не получит. Однако ему будут выплачивать социальную пенсию. Социальная пенсия по старости выплачивается тем, кто официально не работал, скрывал свой доход или не набрал необходимое количество стажа и баллов. Социальную пенсию выплачивают

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

для этого приложение «Мой налог». В приложении также видна стоимость страхового года, складывающаяся из взносов, подлежащих уплате, а также информация о совершенных платежах.

Если предпринимательская деятельность в статусе самозанятого — единственный источник дохода, то лучше подстраховаться и уплачивать самостоятельно хотя бы минимальные взносы. Особенно если до пенсии осталось меньше 10–15 лет. Если же самозанятость совмещается с ра-

**ЕСЛИ К ПЕНСИОННОМУ ВОЗРАСТУ  
САМОЗАНЯТЫЙ НЕ НАБИРАЕТ ДОСТАТОЧНО  
ПОКАЗАТЕЛЕЙ, СТРАХОВУЮ ПЕНСИЮ  
ОН НЕ ПОЛУЧИТ**

ботой по трудовому договору, то делать добровольные взносы не обязательно. Работодатель уже выплачивает взносы в Социальный фонд России с каждой зарплаты, что способствует накоплению и стажа, и пенсионных баллов.

В настоящий момент ситуация складывается таким образом, что ИП и самозанятые наименее защищены государством с точки зрения пенсионного обеспечения по сравнению с наемными работниками. А потому каждому начинающему предпринимателю важно помнить, что он рискует не только сейчас, осуществляя свою деятельность, но и в пенсионном будущем.

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



## **Вера Сорокина**

Старший юрист компании Юсконсалт

У индивидуальных предпринимателей (ИП) и самозанятых граждан зачастую возникает вопрос – возникнет ли у них право на получение пенсии? Поскольку по общему правилу, за работника страховые взносы уплачивает работодатель, а у ИП и самозанятого лица работодатель отсутствует, имеются нюансы в порядке получения пенсионного обеспечения.

### **ПЕНСИИ ДЛЯ ИП**

В первую очередь, определимся, на какую пенсию вправе претендовать индивидуальный предприниматель. В соответствии с ч. 1 ст. 5 ФЗ №166-ФЗ, есть два вида пенсии – пенсия по старости и социальная пенсия. В большинстве случаев, когда мы говорим о пенсии, мы имеем в виду страховую пенсию по старости.

Вопрос – имеет ли ИП право на страховую пенсию по старости?

Ответ – да, при соблюдении определенных условий, об этом ниже.

У ИП возникает право на страховую пенсию по старости при одновременном наличии следующих условий:

- достижение пенсионного возраста
- наличие достаточного страхового стажа
- наличие индивидуального пенсионного коэффициента не ниже минимального

Рассмотрим каждое из условий более подробно.

### ***Достижение пенсионного возраста***

Для ИП действуют общие правила определения пенсионного возраста, такие же, как и для лиц, работающих по найму. В 2024 году пенсионный возраст для женщин составляет 58 лет, для мужчин – 63 года. Вплоть до 2028 года пенсионный возраст будет ежегодно повышаться, и к 2028 году составит 60 лет для женщин и 65 лет для мужчин.

### ***Наличие достаточного страхового стажа***

Для индивидуального предпринимателя страховым стажем является период, когда предприниматель ведет деятельность и регулярно перечисляет за себя страховые взносы в Социальный фонд России. Если в каком-то периоде предприниматель осуществлял деятельность, но не перечислял

**ДО 2028 ГОДА ПЕНСИОННЫЙ ВОЗРАСТ  
БУДЕТ ЕЖЕГОДНО ПОВЫШАТЬСЯ,  
И К 2028 ГОДУ СОСТАВИТ 60 ЛЕТ ДЛЯ  
ЖЕНЩИН И 65 ЛЕТ ДЛЯ МУЖЧИН**

взносы в Социальный фонд, либо не осуществлял деятельность и не перечислял взносы в Социальный фонд, то такой период не будет включен в страховой стаж.

ИП самостоятельно перечисляет страховые взносы, которые формиру-

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

- когда предприниматель проходил срочную службу в армии
- когда предприниматель ухаживал за ребенком в возрасте до 1,5 года, за инвалидом первой группы, за ребенком-инвалидом или человеком старше 80 лет
- когда предприниматель находился в регионах, где невозможно трудоустроиться, вместе с супругом, служившим по контракту

## В 2024 ГОДУ МИНИМАЛЬНО НЕОБХОДИМЫЙ СТРАХОВОЙ СТАЖ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ СТРАХОВОЙ ПЕНСИИ СОСТАВЛЯЕТ 15 ЛЕТ

- когда предприниматель жил за границей вместе с супругом, который состоял на службе в дипломатических представительствах и консульских учреждениях РФ, международных организациях за границей.

В 2024 году минимально необходимый страховой стаж для получения страховой пенсии составляет 15 лет.

### **Наличие индивидуального пенсионного коэффициента**

Индивидуальный пенсионный коэффициент (ИПК) представляет собой баллы, в которые трансформируется страховой стаж. В 2024 году минимально необходимый ИПК составляет 28,2 баллов. К 2025 году данный показатель будет увеличен.

## ПЕНСИИ ДЛЯ САМОЗАНЯТЫХ

Для самозанятых граждан, в целом, как и для индивидуальных предпринимателей, действуют те же самые правила – если самозанятый уплачивает страховые взносы в Социальный фонд, он приобретает право на получение страховой пенсии, если не уплачивает – такое право отсутствует.

Аналогично индивидуальному предпринимателю, самозанятый должен достичь общего пенсионного возраста, накопить 15 лет трудового стажа (период, за который самозанятым вносились страховые взносы) и получить минимально необходимый ИПК.

**В 2024 ГОДУ МИНИМАЛЬНО НЕОБХОДИМЫЙ  
ИПК СОСТАВЛЯЕТ 28,2 БАЛЛОВ. К 2025  
ГОДУ ДАННЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ БУДЕТ  
УВЕЛИЧЕН**

Размер ежегодного страхового взноса для самозанятого аналогичен размеру страхового взноса для индивидуального предпринимателя.

В отличие от ИП, уплата страховых взносов для самозанятого не является обязательной, в случае неуплаты право на страховую пенсию не возникнет.

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

# Национализация Рольф и других фирм – что может меняться в трудовых коллизиях, системе оплаты труда и т.д.

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.

Ждем запросы их на адрес: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)



**ЗЕМЧИХИН И ПАРТНЕРЫ**  
АДВОКАТСКОЕ БЮРО

## **Дмитрий Банцырев**

*Руководитель практики разрешения споров  
частных лиц. АБ «Земчихин и партнеры»*

Иностранным компаниям, объявившим об уходе с российского рынка, предстоит решить дальнейшую судьбу своих заводов на территории страны. Многие из них приостановили работу производств в России, и пока неясно, что будет с тысячами сотрудников. Еще один важный вопрос: будут ли заводы зарубежных компаний просто стоять замороженными, может ли возникнуть вероятность продажи или же национализации иностранных промышленных мощностей. Попытаемся разобраться в перспективах.

Десятки иностранных компаний заявили о приостановке своей деятельности в России или об уходе с российского рынка. Так на какие же выплаты и компенсации могут рассчитывать сотрудники этих фирм, много ли уже уволенных и что ожидает региональный рынок труда в ближайшее время.

В случае прекращения деятельности филиала или представительства компании расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для ликвидации организации, и осуществляется следующим образом:

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

В данной ситуации допускается увольнение, в том числе и беременных работниц, а также работников в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Помимо обычных выплат, предусмотренных законодательством при расторжении трудового договора (заработная плата за отработанное время и компенсация за неиспользованный отпуск), при ликвидации компании работник может получить дополнительные выплаты. Работодатель обязан выплатить работнику средний месячный заработок за период трудоустройства (по ч. 2, 3 ст. 178 ТК РФ). Это нужно сделать до завершения работы. Работодатель обязан увольняемому работнику выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если поиск нового места работы данного сотрудника превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения. (ст. 178 Трудового кодекса РФ).

В Генпрокуратуре России анонсировали проверки соблюдения прав работников компаний, заявивших об уходе с российского рынка. В надзорном ведомстве обещают жестко контролировать соблюдение трудового законодательства, в том числе условий трудовых договоров, выплату заработной платы и исполнение взятых на себя обязательств перед контрагентами.

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



АПРЕЛЬ 2024

## КАК СТАТЬ СОБСТВЕННИКОМ БЕСХОЗНОГО ДОМА ИЛИ КВАРТИРЫ

Ульяна Зеленая

...ГРАЖДАНИН ИЛИ ЮРИДИЧЕСКОЕ ЛИЦО, НЕ ЯВЛЯЮЩЕЕСЯ СОБСТВЕННИКОМ ИМУЩЕСТВА, НО ДОБРОСОВЕСТНО, ОТКРЫТО И НЕПРЕРЫВНО ВЛАДЕЮЩЕЕ КАК СВОИМ СОБСТВЕННЫМ НЕДВИЖИМЫМ ИМУЩЕСТВОМ, ЕСЛИ ИНЫЕ СРОК И УСЛОВИЯ ПРИОБРЕТЕНИЯ НЕ ПРЕДУСМОТРЕНЫ ГРАЖДАНСКИМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, В ТЕЧЕНИЕ ПЯТНАДЦАТИ ЛЕТ ЛИБО ИНЫМ ИМУЩЕСТВОМ В ТЕЧЕНИЕ ПЯТИ ЛЕТ, ПРИОБРЕТАЕТ ПРАВО СОБСТВЕННОСТИ НА ЭТО ИМУЩЕСТВО...

...Е СТОИТ ЗАБЫВАТЬ И О СРОКЕ ИСКОВОЙ ДАВНОСТИ, КОТОРЫЙ ПО ОБЩЕМУ ПРАВИЛУ СОСТАВЛЯЕТ 3 ГОДА. ВМЕСТЕ С ТЕМ, ВАЖНО ОТМЕТИТЬ, ЧТО ПРОЦЕДУРА РЕГИСТРАЦИИ ИМУЩЕСТВА В РАМКАХ ПРИОБРЕТАТЕЛЬНОЙ ДАВНОСТИ ДОСТАТОЧНО ДЛИТЕЛЬНАЯ И ДОКАЗАТЕЛЬСТВЕННАЯ БАЗА ТАКОГО ВЛАДЕНИЯ ДОЛЖНА БЫТЬ ЧЕТКОЙ И ПОНЯТНОЙ, ВСЕ ФАКТЫ, НА КОТОРЫЕ БУДЕТ ОПИРАТЬСЯ ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ, ДОЛЖНЫ БЫТЬ ПОДТВЕРЖДЕНЫ...

# Компания нашла недостачу и хотела повесить на работников 3 млн рублей

Источник: <https://dzen.ru/a/YXq1Izn0NkvoJDKF>

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



 Князев и партнёры  
Московская Коллегия Адвокатов

## Арина Агафонова

*Юрист Московской коллегии адвокатов МКА «Князев и партнёры»*

Российское законодательство и судебная практика стоят на позиции защиты интересов работника, как более слабой стороны в трудовых правоотношениях. Очевидно, что к соглашению о полной материальной ответственности законодателем предъявляются повышенные требования, так как оно возлагает на работника дополнительные обязанности. Более того, в области трудовых отношений особое внимание уделяется документированию всех фактов.

Именно поэтому ВС РФ и посчитал, что представленный работодателем договор не может быть положен в основу решения: указанный договор не соответствовал требованиям ТК РФ и Постановления Минсоцразвития № 85. Невозможно точно установить, подписывал ли каждый из работников данный договор, не определен способ проверки причинения ущерба, не указано, как будет устанавливаться вина и распределяться ответственность между подписавшими работниками. Такие нарушения представляются существенными и достаточными, чтобы работодателю отказать в иске. Иной подход привел бы к злоупотреблению со стороны работодателей, возложению на работников обязанностей по выплате непосильных сумм.

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

Вместе с тем, высшей инстанцией верно отмечено, что в данном деле работодателем не было доказано наличие всех условий. В чем проявилась вина работников (при условии, что некоторые к моменту инвентаризации уволились)? Чем доказывается, что именно действия указанных работников привели к ущербу (а не имело место, например, утрата товаров по вине других лиц или работодателя, просчет в количестве товаров)? В чем состояло нарушение работниками своих обязанностей, в результате которого и произошла утрата? Ответов на эти вопросы нет, в связи с чем привлечение работников к ответственности невозможно.

Верховным судом указано, что и факт причинения ущерба не доказан работодателем надлежащим образом. Инвентаризация была проведена без работников, в связи с чем нет доказательств ее достоверности и объективности.

Судебной коллегией по гражданским делам сделан верный и обоснованный вывод: наличие одного лишь соглашения о полной материальной ответственности недостаточно. Необходимо соблюсти все законодательные требования как на стадии составления указанного соглашения, так и на стадии фиксации наличия ущерба.

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

**ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ**



**АПРЕЛЬ 2024**

## **ДОПУСК ПОДРЯДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СТРОИТЕЛЬНЫХ РАБОТ НА ТЕРРИТОРИИ ЗАКАЗЧИКА. ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**Нина Аржанникова**

**...ЕЩЕ ДО ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРА И ДОПУСКА К РАБОТАМ  
СЛЕДУЕТ СОГЛАСОВАТЬ ВОПРОС ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ  
БЕЗОПАСНОСТИ...**

**...СЛЕДУЕТ ПРИКАЗОМ НАЗНАЧИТЬ ОТВЕТСТВЕННОЕ ЛИЦО  
ОТ ЗАКАЗЧИКА, КОТОРОЕ БУДЕТ ОТСЛЕЖИВАТЬ ВЫПОЛНЕНИЕ  
ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА И БЕЗОПАСНУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ РАБОТ  
ПОДРЯДЧИКОМ...**

**...СОГЛАСОВАНИЕ ЗАКАЗЧИКОМ И ПОДРЯДЧИКОМ ПЛАНА  
МЕРОПРИЯТИЙ ПО ЭВАКУАЦИИ И СПАСЕНИЮ РАБОТНИКОВ  
ПРИ ВОЗНИКНОВЕНИИ АВАРИЙНОЙ СИТУАЦИИ И ПРОВЕДЕНИИ  
СПАСАТЕЛЬНЫХ РАБОТ...**

# Лишившийся ноги новосибирец требует 2 млн от клиники «РЖД-Медицина»

Источник: <https://dzen.ru/a/ZcoA7DT9wzKNUyd7>

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



### **Василий Орленко**

*к.ю.н., сооснователь и управляющий партнер  
юридических компаний «Орленко и партнёры»,  
«Б & О Барристерс»*

## **КОММЕНТАРИЙ ПО ПОВОДУ АМПУТАЦИИ НОГИ ИЗ-ЗА ОТСУТСТВИЯ СТЕНТИТРОВАНИЯ**

В данном случае мы должны рассматривать два отдельных вопроса:

- 1) Почему и на каких основаниях был изменен характер медицинского вмешательства (операция с установкой стента была заменена на операцию без установки стента)?
- 2) Могло ли отсутствие своевременной установки стента привести к ампутации ноги в дальнейшем?

Начнем с первого вопроса. Очевидно, что **наименование медицинского вмешательства** (в строгом соответствии с Номенклатурой медицинских услуг, утвержденной Приказом Минздрава России № 804н) **должно было быть указано в Договоре на медицинские услуги**. Это прямое требование Правил предоставления платных медицинских услуг.

**Если в договоре было написано «установка стента в сосуд», то в клинике должны были провести именно эту операцию**. Одностороннее изменение условий договора медицинских услуг не разрешается.

Более того, перед началом операции пациент должен был подписать Информированное добровольное согласие на медицинское вмешательство. Согласно ч. 1 ст. 20 ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан РФ» в состав такого согласия входит информация о методах оказания медицинской по-

мощи, о последствиях и предполагаемых результатах оказания медицинской помощи. Если исходить из слов пациента, то перед операцией ему рассказывали об особенностях проведения стентирования и о предполагаемых результатах после установки стента. Об альтернативной операции (которую и провели в итоге) ему не рассказывали.

Теперь подытожим: **пациент, по его словам, давал информированное согласие на стентирование, а провели ему другое медицинское вмешательство.** Таким образом встает вопрос: на каких правовых основаниях была проведена альтернативная операция, раз на неё не было информированного добровольного согласия пациента? **Это серьезное нарушение законодательства. Медицинские вмешательства без получения письменного согласия пациента** (во всяком случае, пока он в сознании) **строго запрещены.**

Проведение хирургических операций без получения на них информированного добровольного согласия, — это правонарушение на грани с принудительным медицинским вмешательством и незаконными медицинскими экспериментами. Если обнаружили противопоказания к стентированию, врач обязан был объяснить это пациенту, взять письменное согласие на альтернативную операцию, а затем изменения должны были быть внесены в договор об оказании платных медуслуг. Поэтому, **если слова пациента соответствуют фактическим обстоятельствам, вина клиники есть независимо от последствий в виде ампутации ноги. Даже если бы всё закончилось благополучно, ни клиника, ни конкретный врач не имели права менять вид операции, не получив на это письменное согласие пациента, и не внося изменений в договор.** Это нарушение прав пациента и потребителя, доказывается оно исследованием медицинских документов, судебно-медицинская экспертиза здесь не нужна. Шансы па-

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

то, что в случае установки стента гангрены не произошло бы, а решение врача отказаться от установки стента стало «отправной точной» потери ноги. Это сложно, так как **с точки зрения патологической физиологии на процесс гангрены конечности помимо состояния сосудов влияют и другие факторы: трофика тканей, состояние иммунной и эндокринной систем, выполнение пациентом рекомендаций врача и т.д.** Окончательный вывод по этому вопросу будет за судебно-медицинским экспертом. Из своего опыта скажу, что в подобных случаях эксперты хотя и могут отметить, что не проведенное стентирование могло ухудшить течение процесса, всё же не рискуют делать вывод о том, что именно отсутствие стентирования повлекло гибель конечности. С другой стороны, **пациент может поставить вопрос соответствия действий врачей клиническим рекомендациям.** Напоминаю, что согласно п.3 ч.1 ст. 37 ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан РФ» медицинская помощь оказывается на основе клинических рекомендаций. **Были ли основания отменять стентирование в соответствии с клиническими рекомендациями? Если такие основания были – претензии пациента в отношении нанесения вреда здоровью беспочвенны. Если таких оснований не было – то можно говорить о вине врача и нарушениях при оказании медицинской помощи.**

В завершение хочу подчеркнуть, что **я не видел медицинских документов и делал выводы на основе слов пациента.** Не исключено, что у клиники и врачей есть своя версия произошедших событий. Окончательные выводы можно делать только ознакомившись со всей медицинской документацией, касающейся этого прискорбного случая.

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

**Ждем запросы их на адрес: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)**

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

№ 1 2024

**Ему любовница положена по штату (с)**

**Особенности китайского менталитета**

**Управление медицинским коллективом — это гораздо сложнее и ответственнее, чем в бизнесе**

**Как много важного в этой жизни мы способны не заметить?**

**Марк Бартон: роль женщины в успехе мужчины**

**Можно ли снять вечное проклятие совещаний?**

**Признаки того, что людям неприятно с тобой общаться**

**Мои любимые привычки**

**Звёздные сотрудники чаще всего бывают в отделе продаж**

**Эти парни зарабатывают полмиллиона долларов в год, продавая воздух**

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Подписные индекс: по каталогу "Роспечать" - 71052; 70856; 72036;

АДЖАЙ  
АГРАВАЛ

ДЖОШУА  
ГАНС

АВИ  
ГОЛДФАРБ

## От предвидения к власти



Как ИИ-прогнозирование  
трансформирует экономику  
и как использовать его силу  
в своих целях

перевод  
Эльвиры Кондуковой

МИО