



Татьяна Кочанова

Изменения в трудовом законодательстве февраль 2025 года

Алла Митрахович

Ответственность за нарушение техники безопасности

Ульяна Зеленая

Травматизм и заболевания сотрудников, работающих в офисе — анализ споров

Александра Мишкина

Увольнение под давлением

Екатерина Агаева

Сокращение в компании: обязанности работодателя и права работника

Александр Южалин

Ежегодная индексация заработной платы — право или обязанность работодателя?

Анастасия Часонова

Индексация заработной платы в 2025 году

Александра Мишкина

Пенсии военным. Судебная практика

Комментарии экспертов

Травматизм в офисе – странная тема, но, увы, травмы есть и их немало.

Эксперт У. Зеленая в этом номере делает экспертный анализ проблемы.

P. S. Закажите в подарок новый журнал МАСТЕР ПРОДАЖ.

Пишите на 7447273@bk.ru



Удачи!

Александр Гончаров

В соответствии со ст. 27 Закона РФ «О средствах массовой информации» каждый выпуск периодического печатного издания должен содержать знак информационной продукции в случаях, предусмотренных Федеральным законом от 29 декабря 2010 года № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

Но, согласно п. 3 «При производстве и распространении периодических печатных изданий», наши издания являются изданиями производственно-практического характера и поэтому допускаются без размещения знака информационной продукции.

Новации Трудового Права



Татьяна Кочанова
Изменения и судебная практика февраль 2025 года5

Техника безопасности



Алла Митрахович
Ответственность за нарушение техники безопасности15



Ульяна Зеленая
Травматизм и заболевания сотрудников, работающих в офисе — анализ споров23

Увольнение



Александра Шишкина
Увольнение под давлением31

Клиентоориентированность

Дмитрий Балугев
Искреннее отношение к проблеме клиента даст вам драйв успеха39

Сокращение в компании

Екатерина Агаева
Сокращение в компании: обязанности работодателя и права работника43

Заработная плата



Александр Южалин
Ежегодная индексация заработной платы — право или обязанность работодателя?53

Заработная плата

Анастасия Насонова
Индексация заработной платы в 2025 году57

Комментарии экспертов

Ирина Олифирова
Внезапное обогащение заводчан из-за ошибки бухгалтера65

Ольга Новикова
Реальный кейс, как стоит защищать свой бизнес и права69

Василий Орленко
ЦРУ предложило своим сотрудникам уволиться с бонусными выплатами73

Ирина Олифирова, Данила Лебедев
Уволен за критику73

Екатерина Беспалова? Андрей Зуев
Заместитель начальника отдела УФНС России по Новосибирской области пойман на взятке85

Георгий Габолаев
Госдума разрешила забирать транспорт граждан для борьбы с терроризмом91

Авторское право



Алла Митрахович
Плагиат95

Пенсии



Александра Шишкина
Пенсии военным. Судебная практика101

Выпускающий редактор: А. Верещагина

Главный редактор: А. Гончаров

Редакционная коллегия:

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

Ведущие эксперты:

Алексеевская Анастасия

Гайдин Дмитрий

Дружинина Ирина

Евтеев Дмитрий

Зеленая Ульяна

Кирина Анастасия

Клюева Елена

Кузина Марина

Мартасов Дмитрий

Митрахович Алла

Никулина Светлана

Новикова Татьяна

Папроцкая Ольга

Сергеева Дарья

Павлов Владимир

Тихонова Наталья

Хлебников Павел

Царькова Дарья

Шакирова Элина.

Эксперты журнала

от юридических компаний:

Н. Рясина, ООО «Доверенный СоветникЪ»,

К. Иванчин, ЗАО Юридическая компания

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

О. Баженов, «Корельский, Ищук, Астафьев и

партнеры», **С. Максимова**, «Клифф»,

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

С. Одинцов, «Диалог права»,

Юлия Лялюцкая, Адвокатское бюро г. Москвы

«Щеглов и Партнеры»

Дизайн-бюро: О. Корнилова

Верстка: О. Дегнер

Корректор: О. Сагун

Главный бухгалтер: Н. Фомичева

Интернет-проект: П. Москвичев

Доставка: Е. Чечикова

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

Подписные индексы:

Почта России: П4421.

Урал-Пресс: 47489, 47490.

Регистрационное свидетельство:

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

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

© «Трудовое право», 2025.

Издательство не несет ответственности за ущерб, который может быть нанесен в результате использования, неиспользования или ненадлежащего использования информации, содержащейся в настоящем издании. Издательство не несет ответственности за содержание рекламных объявлений.

Адрес редакции:

117036, Москва, а/я 10.

E-mail: 7447273@bk.ru.

www.top-personal.ru.

Подписано в печать 21.02.2025.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

Электронная версия 6 000.

Заказ № 896-03.

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 февраль 2025

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите 7447273@bk.ru или вацап **89263501881**

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ФЕВРАЛЬ 2025 ГОДА

ИНДЕКСАЦИЯ ПЕНСИЙ РАБОТАЮЩИМ ПЕНСИОНЕРАМ

С 1 февраля работающим пенсионерам будут индексировать пенсию (Закон от 08.07.2024 № 173-ФЗ).

После индексации работающий пенсионер будет получать прежний размер пенсии, увеличенный на сумму индексации. Следовательно, полную сумму выплаты с учётом пропущенных с 2016 года лет индексации пенсионер по-прежнему сможет получить лишь после увольнения. Однако, даже несмотря на это, выплаты работающим пенсионерам вырастут в 2025 году дважды: 1 февраля и 1 августа (за счёт пенсионных баллов).

РЕЖИМ ВЫСЫЛКИ МИГРАНТОВ

С 5 февраля начал работать режим высылки для мигрантов, которые нарушили режим пребывания на территории РФ (Федеральный закон от 08.08.2024 № 260-ФЗ). Так, если у иностранца нет законных оснований находится в России, на него наложат ограничительные меры.

Иностранному работнику, к которому применяют режим высылки, в частности будет запрещено покупать транспортные средства и управлять ими, получать водительские права, выезжать за пределы субъекта, где он проживает, открывать банковские счета. Кроме этого, гражданина могут депортировать. Мигрантов, к которым применят режим высылки, внесут в специальный реестр.

Если работник вдруг туда попал, это не значит, что его обязательно нужно уволить. Однако, в некоторых случаях с работником придётся расстаться, а именно, если: ему аннулировали разрешение на временное проживание или он его просрочил; ему аннулировали

МИГРАНТОВ, К КОТОРЫМ ПРИМЕНЯТ РЕЖИМ ВЫСЫЛКИ, ВНЕСУТ В СПЕЦИАЛЬНЫЙ РЕЕСТР

ВНЖ или он его просрочил; иностранцу назначили административное выдворение. Поэтому рекомендуется заранее оповестить ваших иностранных работников об изменениях и проверить их документы, которые дадут им право находиться в России.

Кроме этого, следует учесть, что с 1 января 2025 года иностранцы, прибывающие в Россию без визы, смогут находиться на территории страны не более 90 дней в течение года. Ранее этот срок составлял три месяца в течение полугода. Исключение — случаи, предусмотренные законодательством и международными договорами.

УТВЕРЖДЕНЫ НОВЫЕ ПРАВИЛА ВОЗМЕЩЕНИЯ РАСХОДОВ РАБОТНИКАМ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ОРГАНОВ И УЧРЕЖДЕНИЙ ПРИ ПЕРЕЕЗДЕ НА РАБОТУ В ДРУГУЮ МЕСТНОСТЬ

*Постановление Правительства России от 11 февраля 2025 г.
№ 140.*

Правительство утвердило новые правила возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам федераль-

ных госорганов, государственных внебюджетных фондов, федеральных госучреждений.

Новый документ вступает в силу с 1 сентября 2025 года. До этой даты продолжают применяться действующие правила. Замена нормативного акта связана с ограничением срока его действия до 1 сентября 2025 г. в связи с включением в перечень НПА, временно не попадающих под «регуляторную гильотину».

**ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОТПУСКА НЕ МОЖЕТ БЫТЬ МЕНЕЕ
3 КАЛЕНДАРНЫХ ДНЕЙ, А ЕГО ОПЛАТА
ПРОИЗВОДИТСЯ В ПРЕДЕЛАХ ФОНДА
ОПЛАТЫ ТРУДА**

Существенных изменений нет, однако появились некоторые уточнения. Так, возмещать работнику расходы в связи с переездом на работу в другую местность будет возможно за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на соответствующий финансовый год и плановый период на руководство и управление в сфере установленных функций.

**ОБНОВЛЕН ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА
РАБОТНИКАМ ГОСУЧРЕЖДЕНИЙ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ**

Постановление Правительства РФ от 10 февраля 2025 г. № 128.

Утверждены новые правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным

рабочим днем в федеральных госучреждениях. Они заменят правила 2002 г.

В новых правилах, как и в ст. 101 ТК РФ, теперь зафиксировано, что перечень должностей работников, имеющих право на такой отпуск, устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или иным локальным нормативным актом учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

В остальном изменений нет. Как и прежде, за работодателем остается обязанность вести учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней, а его оплата производится в пределах фонда оплаты труда.

Документ вступает в силу с 1 сентября 2025 года.

**Минтруд уточнил список
ЗАПРЕЩЕННЫХ ДЛЯ ЖЕНЩИН РАБОТ**

Приказ Минтруда России от 25 декабря 2024 г. № 724н (зарег. в Минюсте 05.02.2025)

Скорректирован перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин.

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



Алла Митрахович

Юрист

Ответственность за нарушение техники безопасности

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите 7447273@bk.ru или вацап **89263501881**

Каждый раз при устройстве на работу, а также с определенной периодичностью в процессе работы у конкретного работодателя нас заставляют проходить инструктажи по технике безопасности, читать правила и подписывать огромное количество бумаг о том, что мы ознакомлены, обязуемся соблюдать и в случае нарушения правил нести ответственность. Но для большинства людей эти все процедуры не имеют никакого серьезного значения, а только лишь являются очередной проволочкой бюрократической машины.

На практике последствия несоблюдения техники безопасности на рабочем месте становятся объектом исследования в рамках судебного разбирательства, когда вопрос стоит уже о суммах выплат и денежных компенсаций в результате наступления серьезных, необратимых последствий в виде травм, несчастных случаев, повлекших за собой, в том числе, смерть.

Одно из таких дел рассмотрел Верховный суд Российской Федерации¹ по иску матери умершего на производстве в результате несчастного случая работника, о взыскании морального вреда в размере 1 000 000 рублей.

Как следует из судебных актов, основной причиной несчастного случая на производстве явилось нарушение технологии производства ремонтных работ по разборке крыши экскаватора с применением газорезных работ. В

¹ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 28.10.2019 N 53-КГ19-6

частности, в ходе проверки, проведенной комиссией по надзору в горной, металлургической и нефтегазодобывающей промышленности Енисейского управления Ростехнадзора, установлены факты грубого нарушения правил охраны труда и техники безопасности, допущенные по вине работодателя.

При этом, самим работодателем был составлен акт о несчастном случае на производстве, в котором часть штатного состава работников признаны виновными в нарушении правил охраны труда. При этом, сам погибший работник был признан работодателем виновным в нарушении дисциплины труда, выразившейся в выполнении работы, которая ему не была поручена.

ВОПРОС СТОИТ УЖЕ О СУММАХ ВЫПЛАТ И ДЕНЕЖНЫХ КОМПЕНСАЦИЙ В РЕЗУЛЬТАТЕ НАСТУПЛЕНИЯ СЕРЬЕЗНЫХ, НЕОБРАТИМЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ В ВИДЕ ТРАВМ, НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ, ПОВЛЕКШИХ ЗА СОБОЙ, В ТОМ ЧИСЛЕ, СМЕРТЬ

Суд первой инстанции принял во внимание акт работодателя, в связи с чем снизил размер присужденного морального вреда до 300 000,00 рублей, с чем согласился суд апелляционной инстанции. В частности, суды указали, что исходя из положений пункта 2 статьи 1083 ГК РФ об учете вины потерпевшего, несчастный случай с погибшим произошел, в том числе, из-за грубой неосторожности самого работника, выразившейся в выполнении работы, которую ему не поручали. В числе таких действий суд указал на то, что в момент возгорания и задымления экскаватора работник изначально выполнил указание машиниста покинуть экскаватор, но, находясь рядом с экскаватором, беспокоясь о его возгорании и желая защитить

экскаватор от возгорания, нарушил дисциплину труда, проник в отверстие нижней рамы экскаватора и головой приблизился к высоковольтным кольцам поворотной платформы, получив поражение электрическим током.

Верховный суд РФ, в свою очередь, привёл положения Трудового кодекса РФ и разъяснений высших судебных инстанций о том, что в первую очередь именно работодатель должен обеспечивать работников трудом в условиях, отвечающих государственным нормативным требованиям охраны труда, включая требования безопасности. В случае смерти работника в результате несчастного случая на производстве право на возмещение вреда имеют названные в законе лица, которым причинен ущерб в результате смерти кормильца. Моральный вред работнику, получившему трудовое увечье, и, соответственно, членам семьи работника, если смерть работника наступила вследствие несчастного случая на производстве, возмещает работодатель, не обеспечивший работнику условия труда, отвечающие требованиям охраны труда и безопасности.

Действительно, если при причинении вреда жизни или здоровью гражданина имела место грубая неосторожность потерпевшего и отсутствовала вина причинителя вреда, когда его ответственность наступает независимо от вины, размер возмещения вреда должен быть уменьшен судом, но полностью отказ в возмещении вреда в этом случае не допускается (пункт 2 статьи 1083 ГК РФ). Вопрос о том, является ли допущенная потерпевшим неосторожность грубой, в каждом случае должен решаться с учетом фактических обстоятельств дела (характера деятельности, обстановки причинения вреда, индивидуальных особенностей потерпевшего, его состояния и др.).

Коллегия Верховного суда РФ указала на ошибочность выводов судов о наличии в действиях погибшего грубой неосторожности. Наоборот, ра-

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



Ульяна Зеленая

юрист

Травматизм и заболевания сотрудников, работающих в офисе — анализ споров

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**

Современный офис, в большинстве случаев, представляет собой достаточно комфортные пространства с удобной организацией пространства. Однако, несмотря на кажущуюся безопасность работы в офисе, травматизм для офисных сотрудников не является редкостью. Основными видами травм офисных сотрудников являются, например, падения с лестницы, со стула, на скользком полу, ожоги кипятком, вместе с тем, не стоит забывать и о профессиональных заболеваниях. Закрытые помещения, искусственное освещение, несоблюдение условий работы системы вентиляции и кондиционирования и т. д. приводят к таким заболеваниям офисных сотрудников, как нарушение зрения, остеохондроз, синдром запястного канала и т. д.

При обращении с иском в суд офисные работники в своих требованиях зачастую просят взыскать с работодателей возмещение вреда, моральный вред. Итак, рассмотрим некоторые примеры судебных дел, связанных с работой в офисе, например, Решением Подольского городского суда Московской области от 18 марта 2024 г. по делу № 2-939/2024 было определено взыскать с ответчика в пользу истицы моральный вред в сумме 40 000 рублей, а в остальной части иска об установлении факта получения травмы на производстве, взыскании морального вреда свыше взысканной суммы отказано.

Истица обратилась в суд иском к ответчикам об установлении факта получения травмы на производстве, компенсации морального вреда в сумме 500 000 рублей, мотивировав свои требования тем, что с ней произошел

несчастный случай, а именно частичный разрыв голеностопного сустава таранно-малоберцовой связки, синовит левого голеностопного сустава. Из акта о несчастном случае на производстве следует, что истица, спускаясь по лестничному маршу вниз, не держалась за перила, оступилась, подвернула ногу и упала, чем нарушила требования п. 4.2.5 «Инструкции по охране труда при перемещении в офисе, следовании к места служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на обществен-

ОСНОВНЫМИ ВИДАМИ ТРАВМ ОФИСНЫХ СОТРУДНИКОВ ЯВЛЯЮТСЯ, НАПРИМЕР, ПАДЕНИЯ С ЛЕСТНИЦЫ, СО СТУЛА, НА СКОЛЬЗКОМ ПОЛУ, ОЖОГИ КИПЯТКОМ, ВМЕСТЕ С ТЕМ, НЕ СТОИТ ЗАБЫВАТЬ И О ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЯХ

ном транспорте или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя к месту выполнения работы и обратно, в том числе пешком». Помимо этого, истица не в полном комплекте применяла выданные ей защитные средства, а именно, при выполнении работ не надела специальную обувь — ботинки кожаные с защитным подноском, а находилась в личных кроссовках, что является нарушением требований п. 4.2.1.2 Инструкции.

Отказывая в удовлетворении исковых требований об установлении факта получения травмы на производстве, суд исходил из того, что факт получения истицей травмы на производстве ответчика установлен, что подтверждается актом о несчастном случае.

Из акта о несчастном случае видно, что травма, полученная истицей, относится к категории легких. Поскольку в результате несчастного случая

истице причинен легкий вред здоровью, суд принял решение, что исковые требования о компенсации морального вреда подлежащими частичному удовлетворению. При определении размера компенсации морального вреда, удовлетворяя исковые требования частично и взыскивая с ответчика в пользу истицы моральный вред в сумме 40 000 рублей, суд учел харак-

**НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ
ПРОИСХОДЯТ С РАБОТНИКАМИ НЕ ТОЛЬКО
ПО ИХ ВИНЕ, НО И ПО ВИНЕ РАБОТОДАТЕЛЯ,
НАПРИМЕР, ПРИ НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНОМ
СОДЕРЖАНИИ И ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧЕГО
МЕСТА**

тер причиненных истице физических и нравственных страданий, требования разумности и справедливости, учитывая, что истице причинен легкий вред здоровью, а также учитывая, что истицей на рабочем месте нарушены требования «Инструкции по охране труда при перемещении в офисе».

Необходимо отметить, что несчастные случаи на производстве происходят с работниками не только по их вине, но и по вине работодателя, например, при неудовлетворительном содержании и организации рабочего места. Для примера рассмотрим Определение СК по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 08 февраля 2022 г. по делу № 8Г-32207/2021[88-3199/2022-(88-33915/2021)]. Истица обратилась в суд с исковым заявлением к ответчику о взыскании компенсации мо-

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



Александра Шишкина

юрист

Увольнение под давлением

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**

Личные отношения на работе, особенно взаимоотношения с руководством, играют отнюдь не последнюю роль. Зачастую именно не профессиональные качества, а умение выстраивать коммуникацию, диалог с коллегами помогают в карьере. Конфликт с руководством может стать поводом к увольнению сотрудника под разными предлогами, прикрытыми юридическим обоснованием.

Так, например, какое-то время назад Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда РФ рассмотрела дело, где С. обратился в суд с иском к акционерному обществу (далее также — АО, завод, работодатель) о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Обстоятельства дела. Истец вследствие неправомерных действий своего непосредственного руководителя получил травму на производстве, в связи с чем на протяжении длительного времени был временно нетрудоспособен.

Далее он был вынужден написать заявление об увольнении по причине ухудшения состояния здоровья в результате полученной травмы, необходимости прохождения восстановительного лечения, психологического давления со стороны непосредственного руководства и невозможностью в этой связи выполнять свои трудовые обязанности.

С. был уволен с работы по пункту 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ (по инициативе работника).

Полагая увольнение по указанному основанию незаконным, С. ссылаясь на то, что написать заявление об увольнении по собственному желанию он был вынужден ввиду ухудшающегося состояния здоровья, а также вслед-

ствие принуждения его к увольнению работодателем, что выражалось в оскорблениях и насмешках со стороны руководства и других работников завода, понуждении к подписанию изменений, вносимых в его должностную инструкцию, чинении иных препятствий к выполнению им своих трудовых обязанностей.

**КОНФЛИКТ С РУКОВОДСТВОМ МОЖЕТ
СТАТЬ ПОВОДОМ К УВОЛЬНЕНИЮ
СОТРУДНИКА ПОД РАЗНЫМИ ПРЕДЛОГАМИ,
ПРИКРЫТЫМИ ЮРИДИЧЕСКИМ
ОБОСНОВАНИЕМ**

Разбираясь в материалах дела, суд установил, что между С. и его непосредственным руководителем Л. произошёл конфликт, поводом к нему явилось замечание Л., сделанное С., о несоблюдении чистоты на рабочем месте. В ходе конфликта между С. и Л. возникла драка, вследствие которой истец получил повреждения в виде ушиба грудного отдела позвоночника и сотрясения головного мозга. По факту произошедшего работодателем был составлен акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1. Причинами несчастного случая в акте названы нарушения работниками Л. и С. трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка завода. Работодателем материалы расследования несчастного случая на производстве были направлены в филиал Фонда социального страхования РФ, которым указанный случай страховым признан не был.

Далее истец обратился в полицию с заявлением о привлечении к ответственности Л. по факту нанесения ему телесных повреждений. По результатам проведённой проверки участковым было вынесено постановление об отказе в возбуждении уголовного дела в связи с отсутствием в дей-

ствиях Л. признаков состава преступления, предусмотренного статьёй 116 Уголовного кодекса РФ (побои).

Постановлением мирового судьи по факту нанесения С. телесных повреждений Л. признан виновным в совершении административного правонарушения, ему назначено наказание в виде административного штрафа в размере 5 000 руб.

С травмами, полученными в ходе конфликта на работе, истец также находился на стационарном лечении.

Согласно справке врачебной комиссии, С. по состоянию здоровья предварительно сроком на один год нуждается в исключении работ, связанных с физическими нагрузками, подъёмом, удержанием, переносом тяжестей более 5 кг, вынужденной статичной позой, пребыванием в положении сидя, стоя до 6 часов, переохлаждением.

Далее, являясь временно нетрудоспособным, С. обратился к работодателю с заявлением, в котором просил уволить его по собственному желанию по выходу с больничного в связи с непрекращающимся ухудшением состояния его здоровья в результате полученной на производстве травмы и необходимостью длительного восстановительного лечения, а также по причине создания ему невыносимых условий труда со стороны руководства, невозможностью выполнения им своих трудовых обязанностей.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ посчитала, что выводы судов первой, апелляционной и кассационной инстанций основаны на неправильном толковании и применении норм материального права к спорным отношениям и сделаны с существенным нарушением норм процессуального права. в связи со следующим.

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

Дмитрий Балугев

г. Богородск

Искреннее отношение к проблеме клиента даст вам драйв успеха

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**

«Управление Персоналом» начал бизнес-встречу с основателем одного из самых клиентоориентируемых автосервисов с вопроса: Дмитрий, есть ли у Вас сегодня проблемы с работой сотрудников в вашем автосервисе и автомагазине?

«Самые сложные проблемы — это, конечно же, вообще найти самого человека и затем понять, что кандидат трудолюбивый и, приходя на работу, выполняет ее», — ответил Дмитрий.

80% НОВЫХ КЛИЕНТОВ СТАНУТ ЗДЕСЬ ПОСТОЯННЫМИ. ЭТО БОЛЬШЕ, ЧЕМ УСПЕХ

Проблема кроется, по мнению спикера, сейчас у многих бизнесов в том, что кандидатов на рынке становится все меньше и меньше.

Да и те люди, которые приходят на вакансии автосервиса, не спешат обучаться.

КАК РЕШАТЬ ЭТУ ПРОБЛЕМУ?

Компания Дмитрия начинает проводить поэтапное обучение и внедрение определенных стандартов поведения при ремонте и продажах.

«И человек постепенно вливается и уже начинает работать по нашим стандартам. А уже в процессе корректируем его поведение», — добавляет спикер.

КОНТРОЛЬ КАЧЕСТВА

Начиная с момента, как клиент вошел в магазин и автосервис, Дмитрий сразу разными методами проводит контроль качества сервиса сотрудников.

Тон голоса, ненавязчивость, улыбка, внешний вид сотрудников и внутренняя культура помочь каждому — уникальная формула успеха компании.

**ТОН ГОЛОСА, НЕНАВЯЗЧИВОСТЬ,
УЛЫБКА, ВНЕШНИЙ ВИД СОТРУДНИКОВ И
ВНУТРЕННЯЯ КУЛЬТУРА ПОМОЧЬ КАЖДОМУ
— УНИКАЛЬНАЯ ФОРМУЛА УСПЕХА
КОМПАНИИ**

В г. Богородске несколько автомагазинов и сервисов, но почти всегда жители едут сюда.

Кофе, мягкая мебель, дизайн — все как в дорогих салонах Москвы, но цены вас при этом поразят.

«Всегда объясняешь, как разговаривать, как нужно вопросы задавать, как быть закрытым, и так далее и так далее», — говорит основатель.

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

Екатерина Агаева

генеральный директор сервиса по поиску работы
GdeRabota.ru

Сокращение в компании: обязанности работодателя и права работника

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите 7447273@bk.ru или вацап **89263501881**

Сокращение персонала — долгая и финансово невыгодная процедура, которая может ударить по репутации компании. В течение двух месяцев работодатель предлагает новые должности и платит зарплату, а после выплачивает выходное пособие. Если компания допустит ошибку в процессе сокращения, то сотрудники вправе подать в суд на работодателя.

СОКРАЩЕНИЕ И УВОЛЬНЕНИЕ — В ЧЁМ РАЗНИЦА

Между увольнением и сокращением существует разница. Если сотрудника уволили с должности воспитателя в детском саду, то его место вправе занять новый специалист. При сокращении упраздняется должность и компания больше не нанимает сотрудников в штат на это рабочее место.

Также российское законодательство выделяет два вида сокращений — сокращение численности сотрудников и штата. При сокращении штата упраздняются должности или целые отделы. Например, маленькой компании не выгодно держать в штате бухгалтера, поэтому она убирает эту должность, а бухгалтерию переводит на аутсорс. При сокращении численности бизнес увольняет сотрудников, но не упраздняет должность в штатном расписании. Так, в компании работало пять бухгалтеров, а теперь будет только два.

КОГО НЕЛЬЗЯ СОКРАТИТЬ

После принятия решения о сокращении компания формирует список сотрудников, которых вынуждена уволить. Однако законодательство запрещает увольнять некоторые категории сотрудников. К ним относятся:

— Работники на больничном. Сокращение штата — это увольнение по желанию работодателя, а уволить сотрудника во время его недееспособности запрещено;

— Работники во время отпуска. Нет разницы, в каком отпуске находится сотрудник — оплачиваемом или за свой счёт, работодатель не вправе уволить работника в это время;

РОССИЙСКОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ВЫДЕЛЯЕТ ДВА ВИДА СОКРАЩЕНИЙ — СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ И ШТАТА

— Беременные и женщины с детьми до трёх лет;

— Одиноким родители с детьми до 14 лет или детьми-инвалидами до 18 лет;

— Предпенсионеры. Если работодатель увольняет пожилых сотрудников только из-за их возраста, то ему грозит уголовная ответственность из-за дискриминации.

Также при составлении списка на увольнение работодатель оценивает производительность труда и квалификации сотрудников и право на преимущественное оставление на работе достаётся работнику с лучшими показателями. Однако если у работников KPI равны, то в штате остаются следующие категории:

— Инвалиды;

— Работники с государственными наградами высшей степени;

— Работники с двумя и более нетрудоспособными членами семьи;

- Работники, допущенные к гостайне;
- Инвалиды военных действий;
- Работники с производственной травмой, которую получили у этого работодателя;
- Работники с детьми до 18 лет, если второй родитель находится на СВО.

**ПРИ СОКРАЩЕНИИ ШТАТА УПРАЗДНЯЮТСЯ
ДОЛЖНОСТИ ИЛИ ЦЕЛЫЕ ОТДЕЛЫ.
НАПРИМЕР, МАЛЕНЬКОЙ КОМПАНИИ НЕ
ВЫГОДНО ДЕРЖАТЬ В ШТАТЕ БУХГАЛТЕРА,
ПОЭТОМУ ОНА УБИРАЕТ ЭТУ ДОЛЖНОСТЬ, А
БУХГАЛТЕРИЮ ПЕРЕВОДИТ НА АУТСОРС**

При этом работодатель вправе уволить несовершеннолетнего сотрудника при согласии местной трудовой инспекции и комиссии по делам несовершеннолетних.

ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ ОФОРМЛЕНИЕ ПРИ СОКРАЩЕНИИ

После составления списка сотрудников издаётся приказ о сокращении

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



SuperJob

Александр Южалин

директор департамента трудового права
SuperJob

Ежегодная индексация заработной платы — право или обязанность работодателя?

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите 7447273@bk.ru или вацап **89263501881**

Вопрос о необходимости проведения индексации заработной платы ежегодно встает перед многими работодателями. Это связано с тем, что закон четко не регламентирует данный вопрос, в связи с чем, может сложиться мнение, что индексацию проводить не обязательно. Но это не совсем так.

Если коротко отвечать на этот вопрос - индексация заработной платы — это обязанность всех работодателей без исключения. Поэтому совсем не проводить индексацию заработной платы нельзя. Эта обязанность напрямую установлена статьей 134 Трудового кодекса РФ. Но при этом статья делит работодателей на две группы: государственные организации (Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные

ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ — ЭТО ОБЯЗАННОСТЬ ВСЕХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ БЕЗ ИСКЛЮЧЕНИЯ

и муниципальные учреждения) и все остальные (то есть, негосударственные организации, в т.ч. организации коммерческого сектора). Для первой группы — порядок индексации должен быть определен отдельным нормативным актом, который будет распространяться на конкретную организацию. К примеру, это может быть приказ (или распоряжение) о проведении

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

Анастасия Насонова

эксперт журнала «Управление Персоналом»

Индексация заработной платы в 2025 году

Заработная плата

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**

ОБЗОР КОНФЕРЕНЦИИ ПО ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

«Управление Персоналом» посетил онлайн-конференцию, организованную под руководством Александра Южалина, директора департамента трудового права компании Superjob, на которой обсуждали важные аспекты индексации заработной платы. Это мероприятие собрало специалистов в области HR, юристов и представителей бизнеса, заинтересованных в понимании нюансов законодательства о заработной плате и индексации. В ходе конференции были рассмотрены как теоретические, так и практические вопросы, касающиеся обязательности индексации, ее механизмов и особенностей для различных типов работодателей.

Александр Южалин открыл конференцию, акцентировав внимание на актуальности темы индексации заработной платы, которая вызывает множество вопросов и споров как среди работодателей, так и среди работников. «Как обычно, когда мы с вами обсуждаем вопросы индексации заработной платы, возникает множество вопросов», — отметил он. Эта фраза подчеркивает, что индексация — это не только правовой, но и социальный вопрос, затрагивающий интересы множества людей.

В первой части своего выступления Александр Южалин подробно разобрал законодательные рамки, регулирующие индексацию заработной платы в России. Основным нормативным актом, определяющим правила и условия индексации, является статья 134 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ). Важные моменты, выделенные Южалином, включают следующие аспекты:

Во-первых, статья 134 ТК РФ подчеркивает, что индексация заработной платы является обязательной мерой для работодателей. Как отметил Южалин, «работодатели обязаны пересматривать и корректировать уровень заработной платы своих работников в связи с изменениями в экономической ситуации, особенно в случае роста потребительских цен на товары и

услуги». Игнорирование этого процесса может привести к снижению покупательной способности работников.

Во-вторых, основная цель индексации заработной платы заключается в поддержании реального уровня доходов работников. Южалин отметил, что «индексация должна проводиться для того, чтобы обеспечить соответствие заработной платы изменениям в стоимости жизни». Это особенно актуально в условиях инфляции, когда рост цен на основные товары и услуги может существенно снизить финансовое благосостояние сотрудников.

**ИНДЕКСАЦИЯ — ЭТО НЕ ТОЛЬКО
ПРАВОВОЙ, НО И СОЦИАЛЬНЫЙ ВОПРОС,
ЗАТРАГИВАЮЩИЙ ИНТЕРЕСЫ МНОЖЕСТВА
ЛЮДЕЙ**

В-третьих, в ТК РФ не прописаны конкретные механизмы и сроки проведения индексации, что оставляет работодателям определенную свободу в разработке внутренних регламентов. Однако, как указал Южалин, «работодатели должны разработать и утвердить локальные нормативные акты, которые будут четко определять порядок индексации, включая механизмы расчета и сроки пересмотра заработной платы». Это поможет избежать недопонимания между работодателем и работниками.

В-четвертых, Южалин акцентировал внимание на необходимости регулярного мониторинга потребительских цен и инфляционных процессов. Он подчеркнул, что «работодатели должны быть в курсе актуальных экономических показателей, чтобы своевременно реагировать на изменения и проводить индексацию заработной платы». Это требует от HR-специалистов и финансовых служб постоянного анализа статистики и экономических прогнозов.

В заключение Южалин упомянул о важности учета судебной практики в вопросах индексации заработной платы. «Работодатели должны быть осведомлены о судебных решениях, касающихся индексации, чтобы избежать правовых последствий», — отметил он. Это подчеркивает необходимость консультаций с юристами и правозащитными организациями для соблюдения законодательства и защиты интересов как работников, так и работодателей.

Таким образом, законодательные основы индексации заработной платы, изложенные в Трудовом кодексе, создают четкие рамки для работодателей, обязывая их поддерживать уровень реального содержания заработной платы и обеспечивать защиту прав работников. Южалин подчеркнул, что «соблюдение этих норм является не только юридической обязанностью, но и важным аспектом социальной ответственности бизнеса».

Эксперт подробно рассмотрел различия в подходах к индексации заработной платы между государственными и коммерческими работодателями в России. Государственные организации следуют строгим нормативным актам, что обеспечивает предсказуемость и стабильность для работников. Как отметил один из участников обсуждения, «государственные организации обязаны следовать установленным правилам, что обеспечивает предсказуемость и стабильность для работников». Индексация в таких учреждениях осуществляется в соответствии с федеральными законами и постановлениями, позволяя работникам рассчитывать на регулярное повышение заработной платы. Это создает уверенность в завтрашнем дне, так как работники знают, что их доход будет увеличиваться в соответствии с установленными нормами.

В отличие от государственных организаций, коммерческие работодатели имеют большую степень свободы в определении порядка индекса-

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

Внезапное обогащение заводчан из-за ошибки бухгалтера

Источник: [https://youtube.com/shorts/
JvVB7Lc9vnQ?si=hqZDPZVzYa6GS1w5](https://youtube.com/shorts/JvVB7Lc9vnQ?si=hqZDPZVzYa6GS1w5)

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**

**Ирина Олифирова**

судебный юрист, эксперт по трудовым отношениям

ВМЕСТО 50 ТЫСЯЧ — 5 МИЛЛИОНОВ: ЗАВОДЧАНЕ ВНЕЗАПНО РАЗБОГАТЕЛИ ИЗ-ЗА ОШИБКИ БУХГАЛТЕРА. КАК СУДЫ РЕШАЮТ?

Не редко возникают ситуации, когда работодатель ошибочно перечисляет работнику лишние денежные средства в качестве заработной платы. Причины могут быть разными: невнимательность бухгалтера, сбой в программе, описка, опечатка и прочее. События в данном случае будут развиваться двумя путями. Либо работник добровольно вернет переплату, либо нет. При отказе работника работодателю придется обращаться в суд, однако, исход такого спора напрямую будет зависеть от того, по какой именно причине произошла переплата.

Согласно части 4 статьи 137 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) взыскание с работника излишне выплаченной заработной платы не допускается, за исключением следующих случаев:

- допущена счетная ошибка;
- органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);

— заработная плата излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Других оснований для удержания или взыскания излишне выплаченной заработной платы, помимо перечисленных в ч. 4 ст. 137 ТК РФ, нет.

Как указал Конституционный Суд Российской Федерации в постановлении от 26 февраля 2018 г. № 10-П, содержащееся в главе 60 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ) правила о неосновательном обогащении применяются за пределами гражданско-правовой сферы, в том числе к трудовым отношениям.

В соответствии с пунктом 1 статьи 1102 ГК РФ лицо, которое без установленных законом, иными правовыми актами или сделкой оснований приобрело или сберегло имущество (приобретатель) за счет другого лица (потерпевшего), обязано возвратить последнему неосновательно приобретенное или сбереженное имущество (неосновательное обогащение), за исключением случаев, предусмотренных статьей 1109 кодекса.

В силу пункта 3 статьи 1109 ГК РФ не подлежат возврату в качестве неосновательного обогащения заработная плата и приравненные к ней платежи, предоставленные гражданину в качестве средства к существованию, при отсутствии недобросовестности с его стороны и счетной ошибки. Соответственно, взыскать излишне выплаченную заработную плату в порядке истребования неосновательного обогащения не получится при отсутствии недобросовестности со стороны работника и счетной ошибки. Данный вывод подтверждается практически единообразной судебной практикой: определение Вер-

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

Реальный кейс, как стоит защищать свой бизнес и права

Источник: [https://youtube.com/shorts/
DEf9_2LfBTI?si=b8vwp6taFB3AWQan](https://youtube.com/shorts/DEf9_2LfBTI?si=b8vwp6taFB3AWQan)

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**

**Ольга Новикова**

партнер юридического бюро «Новикова и партнеры», кандидат юридических наук,
www.novikovapartners.ru

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА: КОГДА ИЗЛИШНЕЕ РВЕНИЕ ВО ВРЕД

Более двух лет юридическое бюро «Новикова и партнеры» вело дело об оспаривании административного штрафа в связи с незаконным привлечением иностранных граждан к трудовой деятельности.

А началось все с того, что УВД ГУ МВД России по г. Москве провело проверку соблюдения миграционного законодательства и в дальнейшем признало нашего доверителя виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 4 статьи 18.15. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, и назначило административный штраф в размере 15 миллионов рублей. Было принято решение оспаривать назначение такого значительного штрафа.

Дело получилось непростым, хотя бы принимая во внимание, что оно передавалось из суда в суд 4 (!!!) раза. Изначально юристами

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

граждане временно направлялись к доверителю как к принимающей стороне в рамках договора о предоставлении труда работников (персонала), в связи с чем, трудовые отношения между такими лицами и принимающей стороной не возникли и не могли возникнуть (часть 4 статьи 341.2 ТК РФ). А следовательно, у доверителя не возникла и обязанность по уведомлению территориального органа федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление функций по контролю и надзору в сфере миграции, о привлечении к трудовой деятельности таких иностранных граждан.

Но, как известно, дьявол кроется в деталях. Дело в том, что сотрудник отделения по административной практике УВД ГУ МВД России по г. Москве проявил излишнее служебное рвение и направил Почтой России 36 протоколов об административном правонарушении нашему доверителю за 3 (!!!) минуты (в 10:27) до времени вызова законного представителя доверителя для присутствия при составлении протоколов об административном правонарушении (к 10:30). Таким образом, все протоколы об административном правонарушении были составлены в отсутствие законного представителя лица, привлекаемого к административной ответственности, и ранее назначенного времени для составления таких протоколов, что является грубейшим нарушением порядка привлечения к административной ответственности.

При таких обстоятельствах все постановления по делу об административном правонарушении в отношении нашего доверителя подлежали отмене, что и сделал суд, прекратив производство по делу.

Справедливость восторжествовала!

**Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите 7447273@bk.ru или вацап **89263501881****

Издаем книги БЕСПЛАТНО

 приглашает авторов бизнес-книг
издать свою книгу
и получить ее инфоподдержку



Условия (тираж, макет, редаKTypa, формат, бумага, дизайн и т. д.)

можно обсудить индивидуально - 7447273@bk.ru

WhatsApp 89263501881

ЦРУ предложило своим сотрудникам уволиться с бонусными выплатами

Источник: Новости мира | Известия | https://iz.ru/1833983/2025-02-05/tcru-takzhe-predlozhilo-svoim-sotrudnikam-uvolitsia-s-bonusnymi-vyplatami?utm_source=yxnews&utm_medium=mobile&utm_referrer=https%3A%2F%2Fdzen.ru%2Fnews%2Fstory%2F3712f8ca-d1c8-5829-ae03-c8c0fe3ab6ba

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**



Василий Орленко

юрист. Эксперт журнала «Коммерческие споры»

Рискну предположить, что реформа штата ЦРУ, осуществляемая Дональдом Трампом, имеет несколько другие цели, чем было задекларировано публично. Скорее всего, дело не в сокращении бюджетных расходов и даже не в переориентации ЦРУ на другие направления работы. Щедрые денежные бонусы в виде восьмимесячной зарплаты за «ничегонеделание» слабо соответствуют экономии бюджета.

Дональд Трамп самым очевидным способом ставит под свой контроль силовые структуры, беря курс на централизацию власти. Не сомневаюсь, что все личные дела сотрудников ЦРУ пройдут детальную проверку по вопросу политической лояльности. И те из сотрудников, которые будут признаны «благонадежными», получат повторный оффер.

Учитывая накал президентской кампании 2024 г. и факт покушения на Трампа, его действия выглядят вполне обоснованными. Давайте представим себе, что в крупной компании после ожесточённых корпоративных войн появился новый Генеральный директор, враждующий со своим предшественником. Но вот незадача... Служба безопасности набиралась прошлым Гендиром. Первое, что будет делать новый руководитель в таком

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



АПРЕЛЬ 2025

ЗАКОН НАВОДИТ ПОРЯДОК В СВЕДЕНИЯХ ЕГРН

Татьяна Кочанова

...НОВОВВЕДЕНИЕ ПОВЛИЯЕТ НА ТЕ ОБЪЕКТЫ, ДЛЯ СТРОИТЕЛЬСТВА КОТОРЫХ НЕ ТРЕБУЕТСЯ ПОЛУЧЕНИЕ РАЗРЕШЕНИЯ НА СТРОИТЕЛЬСТВО, А ТАКЖЕ НА ОБЪЕКТЫ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ЖИЛИЩНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА, ПОСКОЛЬКУ ТЕПЕРЬ ИХ ЭКСПЛУАТАЦИЯ ДО СОБЛЮДЕНИЯ ФОРМАЛЬНЫХ ПРОЦЕДУР БУДЕТ ЯВЛЯТЬСЯ НЕЗАКОННОЙ...

...Новым законом не устанавливаются специальные переходные положения, поэтому рекомендуется провести ревизию вспомогательных объектов недвижимости, которые строились без получения разрешений на строительство и не поставлены на кадастровый учет, и внести информацию о таких объектах в ЕГРН до 1 марта 2025 года ...

...в 2025 году могут подорожать услуги предоставления выписок из ЕГРН. Такой проект приказа подготовлен Росреестром, но ещё не принят...

Уволен за критику

Источник: <https://youtu.be/Hi-fVItOIHw>

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**



Ирина Олифирова

судебный юрист, эксперт по трудовым отношениям

УВОЛЬНЕНИЕ ЗА КРИТИКУ В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ

Трудовой кодекс не регулирует сферу общения персонала в Интернете и не содержит оснований для увольнения работников именно за размещение комментариев в социальных сетях или СМИ.

Работник обязан выполнять трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности возможно только за неисполнение или ненадлежащее исполнение им по его вине трудовых обязанностей согласно статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ). Увольнение работника, как мера дисциплинарной ответственности, при этом, должна применяться в исключительных случаях.

Увольнение работника, допустившего неосторожное или некорректное высказывание в социальных сетях в отношении работодателя, возможно по пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ, только при соблюдении определенных условий:

1. Запрет на публичное обсуждение деятельности работодателя должен быть установлен в трудовом договоре, должностной инструкции или локальном нормативном акте, с которым работник должен быть в обязательном порядке ознакомлен под роспись в силу требований статьи 22 ТК РФ. Запрет должен быть связан с трудовой деятельно-

стью работника и распространяться на рабочее время. Если работник пишет посты или комментарии в свое свободное время, то применение дисциплинарного взыскания к работнику может быть расценено как ограничение свободы слова. Нельзя устанавливать ограничения, выходящие за рамки трудовой деятельности работника.

2. У работника должно быть непогашенное дисциплинарное взыскание на момент совершения проступка.

3. Работодатель должен соблюсти процедуру, предусмотренную статьей 192 ТК РФ, в том числе обязательно оценить тяжесть совершенного проступка, предшествующее отношение работника к работе и собрать доказательства наступления негативных последствий вследствие действий работника.

Только при выполнении всех названных условий возможно привлечение работника за нарушение внутренних правил к дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

Если локальные акты не содержат никаких запретов и не определяют правила поведения работников в сети, привлечение к дисциплинарной ответственности за критику будет незаконным.

В случае оспаривания увольнения в судебном порядке, именно работодателю надлежит предоставить суду основной объем доказательств того, что информацию распространил именно этот работник и что сведения носят порочащий, компрометирующий характер и повлекли наступление негативных последствий для работодателя.

Судебная практика по таким делам неоднородна, зачастую при надлежащем оформлении документации и соблюдении процедуры

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



Данила Лебедев

*Адвокат, руководитель практики разрешения
коммерческих споров и правового сопровождения компаний
АО АБ «Земчихин и партнёры» Самарской области*

Перечень оснований для увольнения работника по инициативе работодателя предусмотрен ст. 81 Трудового кодекса РФ (Далее — ТК РФ). Перечень оснований для расторжения трудового договора не является исчерпывающим: кроме прямо установленных (поименованных) законом оснований, допускается расторжение в других случаях, установленных настоящим кодексом и иными федеральными законами (п. 14 ст. 81 ТК РФ).

При этом, самостоятельного основания для увольнения работника за критику работодателя ТК РФ не содержит. Не содержат такого основания и иные нормативно- правовые акты.

Хотя характер такой критики имеет существенное значение.

Если критика сопровождается оскорблением руководящего состава организации — работодателя, это может явиться основанием для привлечения к административной ответственности, однако, основанием для расторжения трудового договора напрямую также являться не будет. Кроме того, обязанность по доказыванию вины работника возложена как на работодателя, так и на уполномоченные органы государственной власти.

В рассматриваемом случае, критика деятельности организации — работодателя распространялась посредством сети «Интернет». В таком случае, при несогласии с мнением публикуемым работником,

работодатель вправе использовать существующие правовые инструменты, например, подачу искового заявления о защите деловой репутации и обязанности опровергнуть недостоверные сведения. Указанные действия предприняты не были. Размещенные работником сведения не были опровергнуты.

Действующее трудовое законодательство в качестве одного из оснований для расторжения трудового договора по инициативе работодателя устанавливает совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения (пп. Г, п. 6 ст. 81 ТК РФ). В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Именно это, по мнению работодателя, стало основанием для расторжения трудового договора в рассматриваемом случае. Следует отметить, что вина работника должна быть установлена вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

Более того, установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об адми-

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

события | обзоры | анализ | советы | аналитика

**ЖИЛИЩНОЕ
ПРАВО**

АПРЕЛЬ 2025

РЕКЛАМНЫЕ КОНСТРУКЦИИ

Татьяна Новикова

...Эксперт установил расположение, показатели билборда и отнес щит к сооружениям пониженного уровня ответственности (класс КС-1) с ограниченными сроками службы...

...Проанализировал техническую документацию и пришел к выводу, что спорная рекламная конструкция не является объектом капитального строительства...

...Рекомендуем сначала работать над правовой конструкцией, а уже потом – над рекламной...

...Если нарушения уже допущены, анализировать ситуацию, устанавливать «слабые» места, разрабатывать стратегию их устранения и принимать меры...

Заместитель начальника отдела УФНС России по Новосибирской области пойман на взятке

Источник: <https://youtu.be/eeFepRciZpl>

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**



M·PARTNERS
КОЛЛЕГИЯ АДВОКАТОВ

Екатерина Беспалова

адвокат, управляющий партнер Московской коллегии адвокатов «М-ПАРТНЕРС»

ЗАМЕСТИТЕЛЬ НАЧАЛЬНИКА ОТДЕЛА УФНС РОССИИ ПО НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ ПОЙМАН НА ВЗЯТКЕ. ВЗЯТКА ДОКАЗАНА?

В опубликованном репортаже идет речь о задержании заместителя начальника УФНС России по Новосибирской области, а также намерении следственного органа предъявить обвинение и выступить перед судом с ходатайством об избрании меры пресечения.

Вопрос о доказанности либо недоказанности вины лица в совершении какого-либо преступления, является исключительной прерогативой органа, расследующего уголовное дело.

На первоначальном этапе расследования уголовного дела говорить о доказанности либо недоказанности не приходится, ведь деятельность органа следствия по сбору доказательств только начинается с момента возбуждения уголовного дела.

Для принятия решения о том, что вина подозреваемого доказана,

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



Андрей Зуев

адвокат. Основатель и руководитель Коллегии адвокатов ZUEV.PRO

ДОКАЗАНА ЛИ ВЗЯТКА?

Как известно, вопрос виновности и доказанности решает суд. В настоящий момент на поверхности лишь новости о задержании в СМИ и сообщения пресс-служб соответствующих силовых ведомств, которые могут сильно расходиться с реальностью.

На данном этапе, учитывая известные факты, возможно только прогнозировать качество и объем доказательной базы, которая может быть направлена в суд по окончании расследования.

Как утверждается, взятка передавалась через посредника, несколькими траншами. Практика показывает, оперативно-розыскные мероприятия по подобным делам проводятся задолго до задержания, при этом уже происходит формирование доказательной базы — документирование, наблюдение, контроль переговоров. В дальнейшем таким материалы могут стать доказательствами по уголовному делу в случае их соответствия предъявляемым к ним требованиям, либо быть «реализованы» на этапе предварительного расследования. Достаточно часто взяткодатель является заявителем по таким делам и

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

О. Б. ЗАЙЦЕВА

РУКОВОДИТЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ
КАК СУБЪЕКТ
ТРУДОВОГО ПРАВА

Монография



АВТОР

Ольга Борисовна Зайцева

ISBN

9785392119523

ЧИТАТЬ КНИГУ

[https://www.litres.ru/genre/
trudovoye-pravo-5852/](https://www.litres.ru/genre/trudovoye-pravo-5852/)

Ознакомиться с другими кни-
гами автора можно на сайте:

<https://www.litres.ru/>

Руководитель организации как субъект трудового права

О КНИГЕ

В книге предпринята попытка рассмотре-
ния трудового статуса руко-
водителя организации как субъекта
трудового права и трудового правоот-
ношения, выступающего одновременно
как должностное лицо организаций
самых различных организационно-
правовых форм и форм собственности;
особенностей трудового договора с
руководителем организации и его юри-
дической ответственности за трудовые
правонарушения. Научным, практиче-
ским работникам, аспирантам и сту-
дентам юридических вузов, а также
всем, кто интересуется проблемами
правового регулирования трудовых от-
ношений.

Госдума разрешила забирать транспорт граждан для борьбы с терроризмом

Источник: https://m.dzen.ru/news/story/d00695bd-e798-55b5-8eda-b982baa32dff?lang=ru&from=main_portal&fan=1&annot_type=trust&t=1740482854&persistent_id=3144572860&cl4url=2d13a05e9a4ce1e8ed66dffaca4b3e96&tst=1740483648&story=0cb7bf43-d640-5c03-808e-433a2a1d86db&utm_referrer=m.dzen.ru

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**



Георгий Габолаев

генеральный директор юридической компании
«Группа-А»

СУТЬ ПОПРАВOK

Госдума приняла закон, который позволяет изымать транспорт граждан для борьбы с терроризмом. Основной аргумент — обеспечение оперативного реагирования силовиков в чрезвычайных ситуациях. Однако этот законопроект вызывает массу вопросов с точки зрения конституционных прав граждан, защиты собственности и правоприменительной практики.

КАКИЕ ПРАВОВЫЕ ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ИЗЪЯТИЯ?

Изъятие транспорта возможно на основании действующего законодательства. Ранее статья 51 Федерального закона «О противодействии терроризму» предусматривала возможность временного использования имущества граждан и организаций в чрезвычайных ситуациях. Однако новый закон расширяет полномочия силовиков, не детализируя ключевые аспекты, такие как процедура изъятия, механизм компенсации и правовые гарантии граждан.

В Конституции РФ (ст. 35) прямо указано, что никто не может быть лишен своего имущества иначе как по решению суда. Однако в условиях борьбы с терроризмом допускаются исключения, основанные на принципах защиты национальной безопасности.

РИСКИ И СПОРНЫЕ МОМЕНТЫ

- *Неопределенность критериев изъятия.*

Какие именно «террористические угрозы» дают право силовикам изымать транспорт? Не определены ни четкие основания, ни процедура.

- **Отсутствие гарантированной компенсации.**

В законе не прописан четкий механизм возмещения ущерба. Формально государство обязано компенсировать убытки, но на практике это может занять годы судебных разбирательств.

- **Возможность злоупотреблений.**

Как проконтролировать, что транспорт изъяти законно, а не по субъективному решению? Необходимо четкое регулирование процедуры изъятия, фиксация оснований и возможность обжалования.

КАК ЗАЩИТИТЬ ПРАВА ГРАЖДАН?

- **Фиксация изъятия.** В случае передачи автомобиля важно требовать документ о временном изъятии с подписью ответственного лица.

- **Фото- и видеофиксация.** Фотографируйте состояние машины перед передачей.

- **Запрос в прокуратуру.** Если изъятие кажется незаконным,

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



Алла Митрахович

Юрист

Плагиат

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала и получать от них **НЕКОММЕРЧЕСКИ** развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**

В редакцию журнала пришло письмо: «Я бы хотел обсудить вопрос неправомерного использования моего текстового материала в статье «МммБбб», которая вышла в журнале «Управление персоналом» в номере ххх за 2024 год.

В статье указано, что она представляет собой содержание беседы между А.П. и А.У., однако в действительности эта статья — точная дословная копия моего авторского материала «Ммм ббб», предназначенного для другого коммерческого проекта. На какое-либо использование этого материала я разрешения не давал ни А.П., ни А.У.

Прошу уполномоченного представителя журнала связаться со мной для обсуждения этих обстоятельств и поиска способа для их урегулирования.

В первую очередь, необходимо запросить доказательства авторства у заявителя претензии: в электронном виде для первоначального обзора (можно запросить сканы и фотографии статьи, которая, по его мнению, была скопирована). Если такие документы есть, и он их пришлет, то нужно запросить в последующем и нотариальные копии (либо оригинал статьи). Автор может представить другие доказательства, например, заверенную страницу в сети «Интернет», где можно достоверно усмотреть дату публикации — она должна быть обязательно раньше.

Следует отметить, что «украденный» материал действительно должен представлять из себя копию, либо переработанную копию. Создание похо-

жего (например, в силу того что двумя авторами использовалась одна и та же исходная информация), но творчески самостоятельного произведения не является нарушением исключительного права автора более раннего произведения. В таком случае оба произведения являются самостоятельными объектами авторского права.

**СОЗДАНИЕ ПОХОЖЕГО, НО ТВОРЧЕСКИ
САМОСТОЯТЕЛЬНОГО ПРОИЗВЕДЕНИЯ
НЕ ЯВЛЯЕТСЯ НАРУШЕНИЕМ
ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОГО ПРАВА АВТОРА
БОЛЕЕ РАННЕГО ПРОИЗВЕДЕНИЯ. В ТАКОМ
СЛУЧАЕ ОБА ПРОИЗВЕДЕНИЯ ЯВЛЯЮТСЯ
САМОСТОЯТЕЛЬНЫМИ ОБЪЕКТАМИ
АВТОРСКОГО ПРАВА**

Для установления того, является созданное произведение переработкой ранее созданного произведения или результатом самостоятельного творческого труда автора, если это не очевидно, может быть проведена досудебная экспертиза [1]. Для ее проведения можно обратиться в любую компанию, которая занимается экспертизами авторских и смежных прав. Специалисты в этой области подготовят объективное исследование двух спорных работ и сделают вывод является ли одно из них плагиатом. Для суда в последующем эта экспертиза не будет иметь значение судебной экспертизы, а будет являться заключением специалиста, что, однако, не лишает ее доказательственного значения. Если заявитель претензии сам предоставит такое заключение, но оно вызывает сомнения, то можно заказать такое исследование другой компании.

В случае, если подтвердились сведения о плагиате, то, во избежание несения судебных издержек, лучше договориться с автором об урегулиро-

вании ситуации, в том числе, подписать соглашение, где реальный автор признает ситуацию разрешенной при исполнении некоторых действий со стороны редакции.

В последующем с автора, который прислал плагиат, можно взыскать убытки, при этом понадобятся доказательства, которые представил Реальный автор (те нотариальные копии или оригиналы самой первой статьи, его авторства).

Положения пункта 1 статьи 1251 Гражданского кодекса Российской Федерации предусматривают, что в случае нарушения личных неимущественных прав автора их защита осуществляется, в частности:

- путем как признания права и взыскании компенсации морального вреда,
- так и восстановления положения, существовавшего до нарушения права, публикации решения суда о допущенном нарушении.

Согласно п. 3 ст. 1250 ГК РФ, предусмотренные подпунктом 3 пункта 1 и пунктом 3 статьи 1252 ГК РФ меры ответственности за нарушение интеллектуальных прав, допущенное нарушителем при осуществлении им предпринимательской деятельности, подлежат применению независимо от вины нарушителя, если такое лицо не докажет, что нарушение интеллектуальных прав произошло вследствие непреодолимой силы, то есть чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств.

В соответствии с п. 4 указанной статьи, лицо, к которому при отсутствии его вины применены предусмотренные подпунктами 3 и 4 пункта 1 и пунктом 3 статьи 1252 ГК РФ меры защиты интеллектуальных прав, вправе предъявить регрессное требование о возмещении понесенных убытков,

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



Александра Шишкина

юрист

Пенсии военным. Судебная практика

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**

Данная тема уже актуальна сегодня в силу известных всем обстоятельств и явно будет актуальна еще не один год. Кого можно назвать военным, кто может претендовать на пенсию, при каких обстоятельствах и в каком размере? Все эти вопросы необходимо будет решать государственным органам. В случае спора сторона, считающая, что ее права ущемляются, может обратиться в суд с соответствующим иском.

7 апреля 2022 года Конституционный суд РФ вынес Постановление по делу о проверке конституционности части первой статьи 58 Закона РФ «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, войсках национальной гвардии РФ, органах принудительного исполнения РФ, и их семей», а также подпункта 1 пункта 1 статьи 21 и подпункта 2 пункта 1 статьи 22 ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ» в связи с жалобой гражданина П.».

В частности, суд указал, что, согласно ст. 58 вышеназванного Закона, сумма пенсии, начисленная пенсионеру из числа лиц, указанных в статье, и членов их семей, но не востребованная им своевременно, выплачивается за прошлое время, но не более чем за три года перед обращением за ее получением.

Далее, как следует из материалов дела, заявитель ранее был уволен с военной службы в запас, после чего ему была назначена пенсия за выслугу лет. Суммы назначенной П. пенсии ежемесячно перечислялись на его счет в банке. В дальнейшем в связи с утерей им документа, удостоверяющего личность (паспорта), заявитель перестал обращаться в банк за получением

ем пенсии. Поскольку движение денежных средств по банковскому счету П. не производилось в течение более шести месяцев, военный комиссариат приостановил выплату назначенной заявителю пенсии, а затем прекратил ее выплату.

Несколько лет спустя П. всё же получил паспорт гражданина РФ, обратился в банк и наконец обнаружил, что начислении пенсии было приостановлено. После обращения заявителя в военный комиссариат с

**СУММА ПЕНСИИ, НЕ ВОСТРЕБОВАННАЯ
ИМ СВОЕВРЕМЕННО, ВЫПЛАЧИВАЕТСЯ
ЗА ПРОШЛОЕ ВРЕМЯ, НО НЕ БОЛЕЕ ЧЕМ
ЗА ТРИ ГОДА ПЕРЕД ОБРАЩЕНИЕМ ЗА ЕЕ
ПОЛУЧЕНИЕМ**

соответствующим заявлением выплата назначенной ему пенсии была восстановлена, а за три года, предшествовавшие данному обращению, пенсия была выплачена в полном объеме. Однако П. полагал, что он имеет право на получение назначенной ему пенсии за весь период, начиная с момента фактического приостановления ее выплаты.

Суд установил: с учетом того, что право на пенсионное обеспечение неразрывно связано с правом на распоряжение выплаченными в качестве пенсии денежными средствами, предусмотренный законодательством порядок реализации гражданами права на пенсионное обеспечение — в контексте гарантированного статьей 35 (часть 2) Конституции РФ права иметь имущество в собственности, владеть, пользоваться и распоряжаться им — во всяком случае должен обеспечивать возможность беспрепятственного распоряжения полученной пенсией как собственным имуществом на основе общеправовых принципов юридического равенства и неприкосновенности собственности.

В свою очередь, отсутствие активных действий лица в отношении выплаченных ему в качестве пенсии денежных средств, которые направлены на реализацию правомочий владения, пользования и распоряжения своим имуществом по своему усмотрению любыми не противоречащими закону способами, не может служить основанием для несовместимого с конституционно значимыми целями ограничение его права на пенсионное обеспечение.

Исходя из особой общественной значимости такого вида деятельности, как военная служба, которая непосредственно связана с обеспечением обороны страны и безопасности государства, т.е. осуществляется в публичных интересах, федеральный законодатель отнес к числу оснований пенсионного обеспечения прохождение военной службы установленной законом продолжительности и предусмотрел специальные правила такого обеспечения для бывших военнослужащих, включая виды, размеры, порядок назначения и выплаты пенсий, право на которые при наличии определенных условий предоставляется указанным гражданам.

Федеральным законом от 15 декабря 2001 года N 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в РФ» и Законом РФ от 12 февраля 1993 года N 4468-1 закреплено право лиц, проходивших военную службу, на два вида пенсий: пенсию за выслугу лет и пенсию по инвалидности.

В системе действующего правового регулирования пенсионного обеспечения лиц, уволенных с военной службы, пенсия за выслугу лет представляет собой ежемесячную государственную денежную выплату, предоставляемую указанной категории граждан в целях компенсации им заработка (дохода), утраченного в связи с прекращением ими военной службы, при наличии установленной законом выслуги лет.

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



ВОПРОС-ОТВЕТ

Уважаемые подписчики журнала



500+ экспертов юридических компаний
готовы отвечать вам на ваши вопросы любой
сложности по трудовой деятельности и
проблемам компании.

*Пишите вопросы Алене Верещагиной по адресу
электронной почты: top-personal2020@mail.ru*

Вацап 89263501881

И в срок 1-5 дней получите ответ экспертов

Наиболее важные вопросы и ответы позже
будут размещаться в журнале



WWW.TOP-PERSONAL.RU

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

АПРЕЛЬ 2025

КРІ: ЗАКОННОСТЬ, СПОРЫ, СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

ЕКАТЕРИНА ЛОХМАН

...Если в компании ранее не применялась система оплаты, завязанная на достигнутые работниками показатели, ввести её можно только с согласия работника, так как придется оформить дополнительное соглашение к трудовому договору...

...для законности перехода на оплату по КРІ работников следует уведомить заранее о грядущих изменениях...

...Если работник не достигнет поставленных показателей — премию можно уменьшить либо вовсе не выплачивать, если премирование является поощрительной, а не гарантированной выплатой...

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

АПРЕЛЬ 2025

ЭДО И ТРУДОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ — ОСТОРОЖНО. ГДЕ ПРОБЛЕМЫ?

ЕКАТЕРИНА ЛОХМАН

...С КАКИМИ ТРУДНОСТЯМИ ПРИ ВВЕДЕНИИ КАДРОВОГО ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА (ДАЛЕЕ — **КЭДО**) МОЖЕТ СТОЛКНУТЬСЯ КОМПАНИЯ И КАК ИХ ИЗБЕЖАТЬ — РАССКАЖЕМ В СТАТЬЕ...

...РАБОТОДАТЕЛЬ, ПЕРЕШЕДШИЙ НА **КЭДО**, ИМЕЕТ ПРАВО В ДАЛЬНЕЙШЕМ ОТ НЕГО ОТКАЗАТЬСЯ И ВЕРНУТЬСЯ К ОФОРМЛЕНИЮ ДОКУМЕНТОВ НА БУМАЖНОМ НОСИТЕЛЕ...

...РАБОТНИК, ДАВШИЙ СОГЛАСИЕ НА ПЕРЕХОД НА **КЭДО**, НЕ ВПРАВЕ В ДАЛЬНЕЙШЕМ ЕГО ОТОЗВАТЬ И ОТКАЗАТЬСЯ ОТ ОФОРМЛЕНИЯ ДОКУМЕНТОВ В ЭЛЕКТРОННОМ ВИДЕ...

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

№ 04
(768)
2025

WWW.TOP-PERSONAL.RU

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Ведущие эксперты по категории "Ресурсы" – 71052, 71055, 72035

Главная тема: ПРОФЕССИЯ «GOVERNMENT RELATIONS»



Команда GR зависит от количества задач

Денис Гудым



ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

www.TOP-PERSONAL.RU

В номере:

*Закажите себе
в подарок электронную
версию этого номера:
7447273@bk.ru*

(январь-март)

№1
2025

**ЭДО и трудовые документы — осторожно.
Где проблемы?**

**Сотрудники могут умышленно или
по неосторожности стать источником утечек**

**Как использовать нейросети на всех этапах
работы с клиентами: от лидогенерации до
продаж**

**Сокращение в компании: обязанности
работодателя и права работника**

Проблемы при передаче дел в архив

**«Газпром инвест» перенес возможности ЭДО
на Linux**

**Почему отменили свидетельство о
государственной регистрации права?**

При поддержке:





события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 3 март 2025

Подписные индексы по каталогу Урал-пресс — 79154, 79357

Александра Мишкина

Самострой наш, самострой

Чина Аржанникова

Продавец скрыл наличие обременений и или (ограничений) в отношении земельного участка. Правовая позиция судов

Татьяна Кочанова

Внесудебное взыскание налогов. О чём важно помнить

Дарья Чагорная

Завещание денежных вкладов – в чём «подводные камни»?

Георгий Таболаев

Как легально кидают на покупке недвижимости в России в 2025 году?

Надежда Маняхина

Содержать одну «кофе-точку» более прибыльно, чем управлять десятью домами

Регина Старцева, И. М. Парасенко

Дачи могут прекратить свое существование! СНТ объединяют с поселками