



**Изменения в трудовом законодательстве
январь 2024 года**

Экспаты в России

Мигранты и работа. Время перемен

Питание на производстве — анализ споров

**Сложные случаи травм на работе — анализ
судов**

**Зарплата в бюджетных организациях
у руководителя — анализ споров**

**Фальсификации документов в трудовых
отношениях. Что важно знать из практики судов**

**Смягчение уголовной ответственности для
предпринимателей? Как будет на практике?**

«Ланит» стал АО, чтобы скрывать собственников

Уважаемые подписчики, приглашаем вас приобрести к новой версии журнала «Трудовое право» в формате Платформы.

Получая, как и ранее, журнал в печатном или электронном виде, теперь вы сможете знакомиться с новациями по теме каждой статьи.

Авторы и эксперты журнала будут следить за новыми законами и решениями судов, внося изменения и дополнения в свои материалы.

Регистрируйтесь, присылая заявки 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 в трудовом законодательстве январь 2024 года5

Экспаты



Виктория Алфёрова

Экспаты в России11

Ирина Михеева, Владимир Степанов

Адзинов: российским бизнесам придется платить больше за экспатов21

Мигранты и работа



Татьяна Новикова

Мигранты и работа. Время перемен31

Питание на производстве



Элина Шакирова

Питание на производстве — анализ споров39

Травмы на работе



Ульяна Зеленая

Сложные случаи травм на работе — анализ судов47

Зарплата



Елена Гуринова

Зарплата в бюджетных организациях у руководителя — анализ споров57

Фальсификации документов



Нина Аржанникова

Фальсификации документов в трудовых отношениях. Что важно знать из практики судов67

Прокрастинация



Олег Никитин

Я откладываю вопрос только если для принятия взвешенного решения недостаточно информации, и я могу отложить решение проблемы для сбора информации77

Комментарии экспертов

Сергей Пронин, Павел Кисловский

Смягчение уголовной ответственности для предпринимателей? Как будет на практике? ...83

Евгения Коваль

Верховный суд РФ поставил оплату юридических услуг в зависимость от результатов91

Ирина Олифирова, Анна Тинькова, Валерия Эйстрах

В Госдуму внесли законопроекты об ужесточении наказания за утечку данных россиян97

Юрий Федоров

«Ланит» стал АО, чтобы скрывать собственников110

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», 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.

www.top-personal.ru.

Подписано в печать 25.12.2023.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

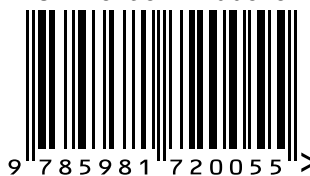
Электронная версия 6 000.

Заказ № 1524-01.

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 январь 2024 года

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

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ЯНВАРЬ 2024 ГОДА

Роструд считает, что мобилизованных работников не нужно включать в график отпусков

Письмо Роструда от 19 декабря 2023 г. N ПГ/26132-6-1.

По мнению Роструда, мобилизованные работники не включаются в график отпусков, поскольку действие трудового договора с ними приостанавливается (часть первая ст. 351.7 ТК РФ). В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 ТК РФ (часть третья ст. 351.7 ТК РФ).

Во временные особенности регулирования трудовых отношений внесли изменения и продлили их действие на 2024 год

Постановление Правительства РФ от 29 декабря 2023 г. N 2390

Действие Особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах, утв. постановлением от 30.03.2022 N 511, продлили на 2024 год.

Согласно документу:

— организации, приостановившие деятельность, могут временно переводить своих сотрудников на работу к другому работодателю;

— упрощен порядок заключения трудовых договоров с лицами, являющимися гражданами РФ, Украины, ДНР, ЛНР и лицами без гражданства, постоянно проживающими на территориях Украины, ДНР, ЛНР, вынужденно покинувшими указанные территории и прибывшими в Россию в экстренном

массовом порядке, при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

— работникам Федерального центра медицины катастроф Национального медико-хирургического центра имени Н.И. Пирогова, направляемым в новые и иные регионы страны для работы в составе выездных бригад и полевых многопрофильных госпиталей, возмещаются расходы на проезд от места, отличного от места расположения Центра, к месту служебной командировки и обратно (речь идет о работниках — внешних совместителях).

Ранее было установлено, что в случае поступления в центр занятости сведений от работодателя о приостановке производства (работы) центр занятости при наличии потребности в работниках у других работодателей направлял работнику предложение о временном переводе.

В соответствии с внесенными изменениями временный перевод на работу к другому работодателю осуществляется в двух случаях:

— поступление запроса работодателя, нуждающегося во временном переводе работников от другого работодателя;

— поступление в центр занятости сведений от работодателя о приостановке производства (работы).

С 1 января 2024 года повысили предельный возраст отсрочки от армии для ИТ-специалистов

Указ Президента РФ от 04.09.2023 N 660

Отсрочку от призыва на военную службу работникам ИТ-компаний стали давать не до 27, а до 30 лет. Изменения связаны с повышением верхней границы призывного возраста.

С 1 января 2024 года размер МРОТ — 19 242 руб. в месяц

Федеральный закон от 27.11.2023 N 548-ФЗ

МРОТ увеличили на 18,5%. Повышение окладов — не единственный способ довести уровень зарплаты до «минималки». Сделать это можно за счет иных выплат. Например, специальной доплаты сотрудникам, у которых зарплата ниже МРОТ.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Суд выявил признаки фиктивного трудоустройства беременной для получения пособий

Постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 5 декабря 2023 г. N Ф06-11350/23

Трудовое законодательство запрещает отказывать в заключении трудового договора женщине по причине ее беременности (ст. 64 ТК РФ).

Одновременно с этим трудоустройство беременной женщины не должно носить формальный (фиктивный) характер и преследовать своей единственной целью получение пособий от СФР. В судебной практике имеются примеры признания фиктивным трудоустройства беременной незадолго до начала отпуска по беременности и родам (см. постановление Четырнадцатого ААС от 23.05.2023 N 14АП-1963/23 и новость от 06.10.2023), в случае наличия родственных отношений между работником и работодателем (решение АС Кемеровской области от 26.05.2023 N А27-4385/2023), в случае, если после ухода работницы в отпуск по беременности и родам ее должность остается вакантной (постановление Одиннадцатого ААС от 25.04.2023 N 11АП-5226/23).

К выводу о фиктивности трудоустройства недавно пришел и Арбитражный суд Поволжского округа. По итогам проверки организации СФР потребовал возместить расходы на выплату пособия по беременности и родам, а также ежемесячного пособия по уходу за ребенком.

По мнению отделения Фонда, страхователь преднамеренно создал искусственную ситуацию и злоупотребил правом в целях предоставления своему сотруднику пособий, что выражается в следующем:

1) преднамеренное введение в штатное расписание должности секретаря (данная должность была занята 14 рабочих дней);

2) преднамеренное трудоустройство на должность секретаря гражданки за 14 рабочих (21 календарных) дней до наступления страхового случая - отпуска по беременности и родам, далее отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет и увольнение гражданки из организации на следующий день после окончания отпуска по уходу за ребенком;

3) прием на работу гражданки на должность секретаря связан исключительно с личностью работника - родственная связь с главным бухгалтером организации (является сестрой);

4) на время нахождения гражданки в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком новый работник на данную должность не был принят, а у организации согласно штатным расписаниям отсутствовали намерения принимать кого-либо на данную должность (установление нулевой ставки, исключение из штатного расписания).

5) после увольнения гражданки должность секретаря была исключена из штатного расписания.

Суд пришел к выводу о наличии оснований для удовлетворения требований Фонда.

Главбух госучреждения не имеет права на получение денежной компенсации при увольнении по соглашению сторон. Определение Восьмого КСОЮ от 07 ноября 2023 г. N 8Г-22956/2023

Государственное бюджетное учреждение обратилось в суд с иском о взыскании с уволенного по соглашению сторон главного бухгалтера суммы неосновательного обогащения. При увольнении ему было выплачено выходное пособие в размере пяти месячных зарплат.

Отказывая в удовлетворении требований, суд первой инстанции исходил из того, что предусмотренная соглашением о расторжении трудового договора выплата является выходным пособием, направлена на возмещение работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых обязанностей, предусмотрена действующей у работодателя системой оплаты труда, условиями трудового договора, ответственность за правильность начисления и расходование бюджетных средств несёт работодатель, какой-либо недобросовестности со стороны ответчика при назначении и выплате выходного пособия не установлено.

Суды вышестоящих инстанций с таким выводом не согласились.

Компенсация при увольнении по соглашению сторон получена работником в нарушение прямого запрета, предусмотренного частью третьей ст. 349.3 ТК РФ. В силу специфики трудовой деятельности главный бухгал-

тер должен был знать о наличии законодательного запрета на выплату выходного пособия при увольнении по соглашению сторон. Следовательно, имеет место злоупотребление правом со стороны ответчика.

Матстимулирование госслужащего учитывается при расчете компенсации за неиспользованный отпуск

Два похожих спора рассмотрели 1-й и 6-й КСОЮ: госслужащий посчитал неверным расчет компенсаций при увольнении без учета материального стимулирования. Суды поддержали чиновников.

Выяснилось, что спорные суммы выплачивали за счет бюджетных ассигнований на матстимулирование федеральных госслужащих сверх установленного фонда оплаты труда. Суды посчитали, что это допвыплаты, которые входят в денежное содержание служащих. Деньги перечисляли систематически, выплаты были связаны с исполнением должностных обязанностей, зависели от эффективности и результативности профессиональной деятельности чиновника. Значит, по сути, были аналогичны премиям за особо важные и сложные задания.

Аналогичный спор, в котором суды трех инстанций не согласились с подходом госслужащего, Судебная коллегия ВС РФ отправила на новое рассмотрение.

Документы:

Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 20.11.2023 N 16-КГ23-45-К4

Определение 6-го КСОЮ от 09.11.2023 по делу N 88-25430/2023

Определение 1-го КСОЮ от 17.10.2023 по делу N 88-26455/2023

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



Виктория Алфёрова

юрист

Экспаты в России

Экспаты в России

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

Еще в 2017 году спрос на высококвалифицированных иностранных работников был низким, и работодатели чаще отдавали предпочтение российским специалистам. Зачем переплачивать за иностранца, если за меньшую оплату можно нанять высококвалифицированного специалиста — гражданина? Однако в связи с нехваткой высококвалифицированного персонала в отдельных отраслях в России за последние несколько лет спрос на иностранных работников значительно увеличился.

В Министерстве внутренних дел сообщили, что работодателям придется платить больше за экспатов.

«Порог оплаты работодателей за иностранных высококвалифицированных специалистов вырастет в 2024 году до 750 тысяч рублей в квартал», — сообщил заместитель начальника главного управления по вопросам миграции МВД РФ Кирилл Адзинов.

В действующей редакции федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее — Федеральный закон) установлено, что иностранным гражданам — высококвалифицированным специалистам установлен размер оплаты труда (вознаграждения) не менее ста шестидесяти семи тысяч рублей из расчета за один календарный месяц. С 01.03.2024 г. указанное условие изменяется, размер вознаграждения увеличивается в 1,5 раза: «не менее семисот пятидесяти тысяч рублей из расчета за один квартал».

Трудовые отношения с иностранными гражданами имеют свои особенности, о которых работодателю необходимо знать.

Понятие «экспат» действующим законодательством не закреплено, однако в теории и практике под «экспатами» принято понимать высококвали-

фицированных иностранных специалистов в какой-либо области. Статья 13.2 Федерального закона закрепляет, что высококвалифицированным специалистом (далее — ВКС) признается иностранный гражданин, имеющий опыт работы, навыки или достижения в конкретной области деятельности, если условия привлечения его к трудовой деятельности в Российской Федерации предполагают получение им заработной платы (вознаграждения) в установленном размере.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ С ЭКСПАТАМИ ИМЕЮТ СВОИ ОСОБЕННОСТИ КАК В ПЛАНЕ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ, ТАК И В ПЛАНЕ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

Для работодателей, которые принимают на работу ВКС, предусмотрены некоторые льготы:

- не требуется разрешение на привлечение и использование иностранных работников;
- отсутствуют квоты на выдачу приглашений на въезд, квоты на выдачу разрешений на работу;
- нет обязанности соблюдать допустимую долю иностранных работников, используемых в различных отраслях экономики.

Работодатель самостоятельно осуществляет оценку компетентности и уровня квалификации иностранных граждан, которых они желают привлечь в качестве высококвалифицированных специалистов, и несет соответствующие риски.

Для оценки компетентности и уровня квалификации приглашаемого ВКС работодатель должен использовать документы и сведения, под-

тверждающие наличие у данного специалиста профессиональных знаний и навыков, сведения о результатах трудовой деятельности иностранного гражданина, сведения, представленные организациями, профессионально занимающимися оценкой и подбором персонала, сведения о результатах интеллектуальной деятельности, автором или соавтором которых является иностранный гражданин, сведения о профессиональных наградах и других формах признания профессиональных достижений, сведения об итогах проведенных работодателем или заказчиком работ (услуг) конкурсов, а также иные объективные, достоверные и проверяемые документы и сведения.

Помимо льгот, законодатель предусмотрел и повышенные меры ответственности при оформлении отношений с иностранными гражданами — ВКС. Так, закон предусматривает ответственность работодателя в виде невозможности привлечения к работе ВКС в течение двух лет в следующих случаях:

- если работодатель не исполнил принятых на себя обязательств перед высококвалифицированным специалистом, установленных в соответствии с Федеральным законом, или обязательств, вытекающих из условий трудового договора, заключенного с высококвалифицированным специалистом;
- если работодатель представил в федеральный орган исполнительной власти в сфере внутренних дел или его уполномоченный территориальный орган поддельные или подложные документы.

Интересным представляется постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 15.06.2023 № Ф03-1896/2023 по делу № А37-1211/2022.

Общество с ограниченной ответственностью К. обратилось в Арбитражный суд с заявлением о признании недействительным решения о запрете обществу в течение двух лет привлекать иностранных граждан и лиц без гражданства к трудовой деятельности в Российской Федерации в качестве высококвалифицированных специалистов.

В мае 2021 г. выданы разрешения на работу высококвалифицированным специалистам ООО К., с которыми в дальнейшем заключены срочные трудовые договоры.

В июле 2021 г. ООО К. подало уведомление об исполнении перед работниками обязательств по заработной плате, где указано, что за период с апреля по июнь 2021 (2 квартал) вышеуказанным работникам выплачено 242 862 руб. каждому.

**ДЛЯ ВКС НЕ ТРЕБУЕТСЯ РАЗРЕШЕНИЕ
НА ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ
ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ; ОТСУТСТВУЮТ
КВОТЫ НА ВЫДАЧУ ПРИГЛАШЕНИЙ НА
ВЪЕЗД, КВОТЫ НА ВЫДАЧУ РАЗРЕШЕНИЙ
НА РАБОТУ**

В ходе проверочных мероприятий госорганом установлено, что за 2 квартал 2021 работникам должно быть выплачено 247 806 руб. 45 коп. каждому, в связи с чем вынесено решение о запрете ООО К. в течение двух лет привлекать иностранных граждан и лиц без гражданства к трудовой деятельности в Российской Федерации в качестве высококвалифицированных специалистов.

При этом государственный орган не учел, что в соответствии с условиями трудового договора, ООО К. по окончании промывочного сезона выплачивало иностранным работникам премии в размере от 600 тыс. рублей до 3 млн.

В связи с вышеизложенным, суды первой и апелляционной инстанций пришли к выводу, что ООО К. соблюдены требования пп. 3 п. 1 ст. 13.2

Федерального закона в части выплаты заработной платы высококвалифицированным работникам.

Обоснование суда следующее:

Согласно пункту 1.4 статьи 13.2 Федерального закона при наличии перерыва в осуществлении трудовой деятельности в Российской Федерации высококвалифицированным специалистом в связи с его болезнью, пребыванием в отпуске без сохранения заработной платы или другим обстоя-

**УСТАНОВЛЕН РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА
(ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ) НЕ МЕНЕЕ СТА
ШЕСТИДЕСЯТИ СЕМИ ТЫСЯЧ РУБЛЕЙ ИЗ
РАСЧЕТА ЗА ОДИН КАЛЕНДАРНЫЙ МЕСЯЦ**

тельством, вследствие которого за период указанного перерыва выплата ему заработной платы не производилась либо производилась не в полном объеме, условие привлечения данного высококвалифицированного специалиста к трудовой деятельности в Российской Федерации в части размера получаемой им заработной платы считается соблюденным, если совокупная величина его заработной платы за три календарных месяца в течение отчетного периода составляет трехкратную сумму ежемесячного размера его заработной платы, установленного соответствующим подпунктом пункта 1 настоящей статьи.

Указанная норма в случае выплаты заработной платы не в полном объеме позволяет учитывать совокупную величину заработной платы за три календарных месяца в течение отчетного периода, которая должна составлять трехкратную сумму ежемесячного размера заработной платы, установленного соответствующим подпунктом пункта 1 настоящей статьи.

Из вышеизложенного можно сделать вывод, что ВКС должен состоять в трудовых отношениях, которые предполагают получение им не менее установленной суммы в месяц, а не получать ежемесячно не менее 167 тыс. рублей.

Таким образом, суды обратили внимание государственного органа на необходимость исключения формального подхода при принятии подобных решений.

Также всё чаще встречаются споры самих ВКС с организациями — работодателями, которые связаны с невыплатой заработной платы (неполной выплатой), ненадлежащим оформлением трудовых отношений с ВКС. ВКС взыскивают с работодателей не только оклад и премии, но и оплату периода временной нетрудоспособности, например.

Так С. обратился в суд с иском ООО Э. о взыскании оплаты периода временной нетрудоспособности, компенсации морального вреда.

На основании трудового договора С. как иностранный ВКС был принят на работу на должность заместителя руководителя проекта производственного отдела. Период временной нетрудоспособности работодателем ему оплачен не был по причине того, что федеральным законом от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» иностранные граждане, временно пребывающие и работающие на территории Российской Федерации по трудовым договорам, являющиеся высококвалифицированными специалистами, к застрахованным лицам по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности не относятся, в связи с чем, обязанности по оплате истцу больничных листов у ответчика нет.

Суд апелляционной инстанции не согласился с позицией работодателя и суда первой инстанции в этой части, и исходил из того, что заработная плата иностранного работника, являющегося высококвалифицированным

ным специалистом, должна составлять не менее 167 000 рублей в месяц, при этом одним из условий привлечения к трудовой деятельности высококвалифицированного специалиста в Российской Федерации является соблюдение работодателем гарантии получения таким работником вознаграждения не менее трехкратной суммы установленного в законе ежемесячного размера заработной платы. Установив, что заработная плата в период временной нетрудоспособности истцу работодателем не начислялась и не выплачивалась, суд пришел к выводу, что такая оплата должна быть произведена. Кроме того, ссылки ООО Э. на то, что размер выпла-

ВКС ВЗЫСКИВАЮТ С РАБОТОДАТЕЛЕЙ НЕ ТОЛЬКО ОКЛАД И ПРЕМИИ, НО И ОПЛАТУ ПЕРИОДА ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ

ченного истцу вознаграждения за третий квартал 2020 года не достигает минимально предусмотренного, тогда как за четвертый квартал 2020 года превышает установленный размер, также признаны судом не состоятельными. (Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 21.10.2021 № 88-6577/2021 по делу № 2-4306/2020).

Интересным представляется дело по исковому заявлению ВКС к ООО А., в котором позиция истцов заключается в том, что несмотря на введенные ограничительные меры им могла быть предоставлена работа, в случае если бы работодатель оформил им соответствующее разрешение на въезд на территорию РФ.

Суды однозначно решили, что действия работодателя являются правомерными в связи с тем, что распоряжением Правительства Российской

Федерации «О временном ограничении въезда в Российскую Федерацию иностранных граждан и лиц без гражданства и временном приостановлении оформления и выдачи виз и приглашений в целях обеспечения безопасности государства, защиты здоровья населения и нераспространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации» был временно ограничен въезд в Российскую Федерацию иностранных граждан и лиц без гражданства. Ввиду закрытия границ и отсутствия регулярных рейсов на территорию РФ из страны проживания истцы находились в отпуске без сохранения заработной платы, о чем работодателем изданы соответствующие приказы.

В дальнейшем в связи с истечением срока действия разрешений на работу ВКС трудовые договоры были правомерно расторгнуты по п. 5 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ, поскольку доказательства продления срока действия разрешения на работу ООО А. представлено не было, кроме того, необходимость в работе ВКС у ООО А. уже отсутствовала.

Также суд отметил, что работодатель правомерно расторг трудовой договор с иностранным работником в день истечения срока действия соответствующего разрешения на работу, в отсутствие необходимости продолжать трудовые отношения с иностранным гражданином, поскольку, если возобновление действия разрешения не планируется или не представляется возможным, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с иностранным работником в связи с окончанием срока действия разрешения на работу. При этом сроки, в течение которых работодатель должен прекратить трудовые отношения с иностранным работником, привлеченным на основании разрешения, период действия которого истек, законодательством не установлены. Эти сроки остаются на усмотрение работодателя.

Кроме того, суд первой инстанции правомерно отметил, что истечение срока действия разрешения на работу является обстоятельством, независящим от воли сторон, и соответственно увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ производится независимо от срока действия, заключенного с ра-

ботником трудового договора (Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 27.12.2022 по делу № 88-28664/2022).

Приглашение на работу экспатов является мерой, позволяющей справиться с нехваткой высококвалифицированных специалистов в России. Трудовые отношения с экспатами имеют свои особенности как в плане нормативно-правового регулирования, так и в плане судебной практики. В связи с чем работодателю важно помнить об ответственности, к которой он может быть привлечен в случае нарушения законодательства при приеме на работу, взаимодействии и прекращении отношений с высококвалифицированными иностранными специалистами.

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

Аdziнов: российским бизнесам придется платить больше за экспатов

Источник: https://m.dzen.ru/news/story/Adzinov_rossijskim_biznesam_pridetsya_platit_bolshe_zaehkspatov--5750c575f777edfcab347a63d8486c3c?lang=ru&fan=1&stid=jNHhjKiy&t=1702983581&persistent_id=2765417745&story=a269506f-93f4-540d-911b-20bf170fe12f&issue_tld=ru

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



Ирина Михеева

Ведущий юрист-консультант КСК ГРУПП

Согласно новым поправкам в Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. от 10.07.2023) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», (вступает в силу 01.03.2024) увеличен минимальный размер заработка некоторых высококвалифицированных иностранных специалистов.

Давайте определимся, кто относится к категории высококвалифицированных специалистов. Упомянутый закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» не дает четкого определения и перечня специалистов. В качестве определяющих признаков указан лишь размер заработной платы и уровень квалификации. Перечень профессий высококвалифицированных специалистов содержится в Приказе Минтруда России от 15.05.2023 N 459н «Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан — квалифицированных специалистов, трудоустройства которых по имеющейся у них профессии (специальности), на которых квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу не распространяются.

Так вот, согласно данным изменениям сумма минимального вознаграждения (заработной платы) иностранным работникам не может быть менее 750 тыс. рублей за 1 квартал (до вычета НДФЛ). В месяц это получается — не менее 250 тыс. рублей. Напомню, что на текущий момент минимальный размер заработной платы в месяц составляет

167 тыс. руб. С учетом курсовой разницы, это вполне адекватная сумма для того, чтобы сделать российские компании привлекательным для высококвалифицированных специалистов из-за рубежа.

Конечно это означает, что с 1 марта 2024 года расходы работодателя на оплату труда данной категории работников существенно увеличатся. Это потребует в свою очередь внесение изменений в трудовые договоры с работниками, так как условие о заработной плате — это существенное условие трудового договора согласно статье 57 Трудового Кодекса РФ.

Однако, несмотря на повышенный размер МРОТ для высококвалифицированных иностранных специалистов работодателям выгодно их нанимать по ряду причин. Так, для иностранных специалистов не нужно получать разрешение на привлечение рабочей силы и квоты на трудоустройство, что является очень сложной и бюрократической процедурой в нашей стране. Нет необходимости учитывать квоты при получении приглашений на въезд и на въезд и разрешений на работу для таких сотрудников. Специалист может работать в разных субъектах РФ, а не только на территории субъекта работодателя, разрешение на работу для работника актуально 3 года.

НДФЛ с зарплаты высококвалифицированных иностранных специалистов облагается также как и у россиян по ставке 13%, а с суммы больше 5 млн руб. — 15%. Однако применять налоговые вычеты можно будет после того, как специалист станет резидентом (ст. 224 НК РФ).

С выплат высококвалифицированных иностранных специалистов начисляются только взносы на травматизм. Исключение составляют высококвалифицированные специалисты из стран Евразийского экономического союза (это Армения, Беларусь, Казахстан, Киргизия), а также иностранцы, имеющие разрешение на временное пребывание или вид на жительство. За них взносы уплачиваются, также как за граждан России.

При этом новые правила не затронут ряд профессий, Так, в частности, размер заработной платы останется прежним у специалистов, являющихся научными работниками или преподавателями, в случае их приглашения для занятия научно-исследовательской или педагогической деятельностью по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам ординатуры, программам ассистентуры-стажировки, имеющим государственную аккредитацию, для иностранных граждан, привлеченных к трудовой деятельности резидентами технико-внедренческой особой экономической зоны и некоторых других, для иностранных граждан, привлеченных к трудовой деятельности юридическими лицами, осуществляющими деятельность на территориях Республики Крым и города федерального значения Севастополя и некоторых других категорий специалистов.

Стоит кратко упомянуть что существует ряд сфер и должностей, где запрещено принимать иностранного работника. Так, иностранных граждан, в том числе высококвалифицированных иностранных специалистов, запрещено принимать на работу на определенные объекты и в организации, деятельность которых связана с обеспечением безопасности РФ.

Иностранный гражданин вправе самостоятельно получить статус высококвалифицированного специалиста. Для чего ему нужно обратиться в представительство федерального исполнительного органа с пакетом документов и ходатайством. После обработки документов, информация о специалисте публикуется на официальном сайте Министерства внутренних дел РФ.

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

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru



Владимир Степанов

адвокат, старший юрист практики трудового и миграционного права АБ ЕПАМ

Концепция ВКС как отдельной категории иностранных работников была введена в российское законодательство в 2010 г. (Федеральный закон № 86-ФЗ от 19.05.2010, вступил в силу с 01.07.2010). Изначально требование о минимальной заработной плате рассчитывалось за год (не менее 2 млн. руб. в год), в 2015 г. был установлен размер минимальной зарплаты ВКС за месяц – 167 000 тыс. руб. (Федеральный закон 08.03.2015 N 56-ФЗ). Исходя из официального курса российского рубля к доллару США в 2010 г. (примерно 30 рублей за 1 доллар США), в долларах минимальная зарплата ВКС составляла примерно 5,5 тыс. долларов США в месяц. Иностранный бизнес очень часто жаловался на слишком высокое пороговое значение зарплаты ВКС, поскольку было обременительно нанимать большое количество экспатов в России на столь высокую зарплату. В последующем, в связи с девальвацией национальной валюты РФ начиная с 2014 г. подобных жалоб от иностранных компаний стало гораздо меньше.

В целом логика законодателя в отношении ВКС была понятна – если работодатель намерен нанимать на работу иностранцев без соблюдения квотных ограничений, специальных процедур привлечения иностранной рабочей силы, что как раз позволяет статус ВКС, то для этого иностранный специалист должен иметь более высокую квалификацию по сравнению с общей массой трудовых мигрантов. При

этом труд высококвалифицированного иностранца, очевидно, стоит дороже.

В настоящее время повышение минимальной заработной платы для ВКС назрело, в том числе в связи с текущими значениями курса валюты (около 90 рублей за 1 доллар США). При этом стоит отметить, что повышение минимального порога (с 167 до 250 тыс. руб. в месячном измерении) не является кратным, в отличие от девальвации рубля за прошедшие годы.

Стоит отметить, что помимо повышения величины в цифрах, с 1 марта 2024 г. минимальный размер зарплаты ВКС будет рассчитываться не за месяц, а за квартал (750 тыс. руб. за один квартал). Данное изменение также представляется обоснованным, поскольку работодатели отчитываются в Министерство внутренних дел РФ об исполнении обязательств по выплате заработной платы ВКС на ежеквартальной основе (п. 13 ст. 13.2 Федерального закона от 25.07.2002 N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ»).

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



ШАПЕНКО И ПАРТНЁРЫ
— ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИРМА —

Владимир Шапенко

*адвокат, член коллегии медиаторов ТПП РФ, Управляющий партнер Юридической фирмы «Шапенко и Партнеры»,
<https://shapenko.ru/ru/>*

Новость о том, что российским компаниям придется платить больше за привлечение иностранных специалистов, вызвала бурные обсуждения. Опасения вызваны не только увеличением затрат на привлечение иностранных работников, но и возможными последствиями для развития российской экономики в целом.

Представляется, что данные изменения в первую очередь направлены на регулирование миграционных процессов. Однако основной причиной введения таких норм является поддержка отечественного трудового рынка и защита прав российских работников.

Решение о повышении расходов на иностранных специалистов для российского бизнес-сообщества может иметь как положительные, так и отрицательные последствия.

С одной стороны, увеличение стоимости найма зарубежных высококвалифицированных специалистов может быть обосновано высоким спросом на них в специфических отраслях и профессиональных областях, в которых не хватает российских специалистов. Российские компании часто привлекают экспатов для выполнения определенных специализированных задач, предоставляя возможности качественного обмена опытом и знаниями между российскими и иностранными специалистами.

Например, Указом Президента РФ от 02.03.2022 № 83 «О мерах по обеспечению ускоренного развития отрасли информационных тех-

нологий в Российской Федерации» был установлен комплекс мер для ускоренного развития IT-отрасли. В частности, упрощена процедура трудоустройства иностранных граждан — IT-специалистов. IT-компании, получившие документ о государственной аккредитации (кроме резидентов технико-внедренческих Особых экономических зон), могут привлекать их по трудовому или гражданско-правовому договору о выполнении работ (оказании услуг) без получения разрешения на привлечение и использование иностранных работников.

Но с другой стороны, отечественные специалисты, по сравнению с работниками иностранцами, часто оказывались в невыгодном положении с точки зрения заработной платы. Поэтому подобное повышение минимальной оплаты труда явно поспособствует сокращению разрыва между зарубежными и отечественными работниками: спрос на российских специалистов повысится, так как компании станут более заинтересованы в сотрудничестве с отечественными кадрами из-за снижения затрат.

Однако стоит также помнить о том, что увеличение расходов на иностранных специалистов может стать нагрузкой для российских компаний, особенно для небольших и средних предприятий, в условиях экономической нестабильности и снижения доходности. Это может сказаться на конкурентоспособности российского бизнеса и его технологическом прогрессе.

В частности, это может сильно отразиться на гостиничном и, особенно, ресторанном бизнесе. При открытии новых заведений или дальнейшем развитии своих сетей рестораторы часто приглашают на работу иностранных специалистов для обучения своей команды и использования опыта международных профессионалов. Немало экспатов и в крупных ресторанных холдингах с международными проектами в портфеле, например, в «Росинтер Ресторантс» (управляет сетями «IL Патио», «Планета Суши», TGI Fridays, Costa Coffee).

Для успешного регулирования этой ситуации государственные органы должны предоставить достаточную поддержку малым и средним предприятиям, чтобы минимизировать потенциальные негативные последствия. Также важно разработать механизмы оценки и контроля качества работы экспатов, чтобы обеспечить максимальную эффективность использования дополнительных ресурсов, затрачиваемых на их найм.

Увеличение порога оплаты является отражением повышения стоимости и ценности востребованных профессионалов, что способствует улучшению условий для иностранных экспертов и одновременно стимулирует развитие рынка отечественных специалистов в нужных областях. В результате должен повыситься и уровень образования отечественных специалистов, а по тем направлениям, в которых подготовки нет – это даст стимул созданию образовательных программ.

Однако, необходимо обеспечить, чтобы повышение порога оплаты не повлияло на возможности найма иностранных экспертов, поскольку их участие в развитии различных отраслей зачастую является важным фактором прогресса и инноваций. В том числе, для того, чтобы перенять опыт иностранных специалистов.

В целом, эти изменения представляют собой испытание для российских компаний, работающих с иностранными гражданами, но также являются важным шагом в развитии национального рынка труда.

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



Татьяна Новикова

юрист

Мигранты и работа. Время перемен

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

В докладе Святейшего Патриарха Кирилла на Епархиальном собрании города Москвы 20 декабря 2023 года прозвучала серьезная озабоченность «последствиями прибытия в нашу страну многочисленных инокультурных мигрантов»¹. Буквально 25 декабря 2023 года опубликован Федеральный закон,² согласно которому право на материнский капитал возникает при рождении (усыновлении) ребенка, приобретшего гражданство РФ по рождению, у лиц, имеющих гражданство РФ на момент рождения ребенка.

Перемены зреют, поэтому работодателям новые веяния учитывать просто необходимо.

«КТО НЕ СЛЫШАЛ, ТОТ И ВЫШЕЛ!»³

Иностранец имеет право осуществлять трудовую деятельность в случае, если он достиг возраста восемнадцати лет, при наличии разрешения на работу или патента.

А.П. признан виновным⁴ в совершении правонарушения, предусмотренного ч. 2 ст. 18.10 КОАП. Это штраф и административное выдворение за пределы РФ. Вину он признал: «работал подсобным рабочим, патента не имеет, официальный трудовой договор не заключался».

1 Цитата из доклада Святейшего Патриарха Кирилла на Епархиальном собрании города Москвы 20 декабря 2023 года «последствиями прибытия в нашу страну многочисленных инокультурных мигрантов, не предпринимающих усилия — и не желающих таковые предпринимать — для интеграции в наше общество или хотя бы для того, чтобы научиться уважительному отношению к религиозным и культурным обычаям нашей страны»

2 634-ФЗ «О внесении изменений в статью 3 Федерального закона “О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей”»

3 Из детской считалочки на выбывание

4 Постановление № 05-0096/2023 от 2 марта 2023 года Коптевский районный суд

«Неофициальный» трудовой договор — неизвестная законодательству дефиниция, но хорошо понимаемый инструмент выживания одних и наживания других. Приставками стороны могут меняться, в зависимости от конкретной ситуации.

«ЗА КАКИМ-ТО ИНТЕРЕСОМ»

Работодатель вправе привлекать иностранных работников при наличии соответствующего разрешения на привлечение и использование иностранных работников.

Обычная история- 1

По жалобе жителя охраняемого поселка о привлечении Управляющей компанией (далее — УК) к работе иностранных лиц была проведена проверка соблюдения миграционного законодательства, которая выявила, что УК, в нарушение закона⁵ привлекла к трудовой деятельности подсобного рабочего гражданина Республики Узбекистан при отсутствии у последнего разрешения на работу либо патента.

Представитель УК возражал: «Территория коттеджного поселка закрытая, без разрешения доступ невозможен».

Постановлением заместителя начальника ОВМ УВД по ТиНАО ГУ МВД России УК признана виновной в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 4 ст. 18.15 КОАП. Назначен штраф. Попытка оспорить постановление в суде не увенчалась успехом. Суды⁶ сочли достаточными представленные доказательства вины УК в совершении административного преступления.

5 п. 4 ст. 13 Федерального закона от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»

6 Дело № 12-640/2022 от 26.12.2022 Троицкого районного суда, Дело № 7-17364/2023 от 11.07.2023 года

ОБЫЧНАЯ ИСТОРИЯ-2

Общество признано виновным в совершении административного правонарушения,⁷ предусмотренного ч. 4 ст. 18.15 КоАП РФ, ему назначено наказание в виде административного штрафа в размере 400000 рублей. Сварщик работал без разрешения на работу или патента. Дорогое удовольствие.

Защита привела целый ряд аргументов:

- в штате имеется сварщик, поэтому привлекать еще одного не необходимости не было;
- часть работ по договору субподряда были переданы другому Обществу, которое и привлекло к работе сварщиков, то есть иностранный гражданин не работал в нашем Обществе;
- начальник участка дорожно-строительной техники пояснил, что это он допустил на объект иностранного гражданина без согласования с руководством для выполнения тестового задания с целью проверки профпригодности.

Суд аргументы рассмотрел, дал оценку.

Иностранный гражданин был задержан на территории объекта строительства при осуществлении работ в качестве сварщика. Суд учел, что Общество в период проверки работало по договору подряда. Аргументы защиты о привлечении иностранного гражданина субподрядчиком суд не принял во внимание, поскольку доказательств реального исполнения договора с субподрядчиком не представлено. Сам по себе факт заключения договора подряда с субподрядчиком не свидетельствует о том, что Общество самостоятельно не привлекало к трудовой деятельности иностранного гражданина.

Московский городской суд

7 Дело №5-2263/2022 от 21 ноября 2022 Останкинского районного суда г. Москвы

Суд посчитал, что указание в объяснениях начальника участка, что иностранный гражданин был привлечен по его инициативе, не свидетельствует об отсутствии состава правонарушения. Начальник участка является работником Общества, следовательно, привлечение им иностранного гражданина на строительный объект осуществлено в интересах и по поручению Общества.

**НАКАЗАНИЕ В ВИДЕ АДМИНИСТРАТИВНОГО
ШТРАФА В РАЗМЕРЕ 400000 РУБЛЕЙ.
СВАРЩИК РАБОТАЛ БЕЗ РАЗРЕШЕНИЯ
НА РАБОТУ ИЛИ ПАТЕНТА. ДОРОГОЕ
УДОВОЛЬСТВИЕ**

Жалоба⁸ защитника на постановление судьи Останкинского районного суда оставлена без удовлетворения.

Аналогичную аргументацию привела защита по делу⁹ с подсобным рабочим. Оценка суда: «ссылка защитника на привлечение иностранного гражданина к трудовой деятельности подрядной организацией ничем объективно не подтверждена. Как было установлено должностным лицом УВМ ГУ МВД России в ходе рассмотрения дела, в числе пятидесяти заявленных организацией-субподрядчиком видов деятельности сортировка и переработка бытовых отходов отсутствует. Кроме того, являясь подрядчиком, организация должна следить за надлежащим выполнением своих обязательств организациями-субподрядчиками, с которыми заключило договоры подряда на выполнение работ».

8 Дело № 7-20782/2023 от 19.09.2023 Мосгорсуд

9 Дело № 7-1773/2023 от 01.03.2023 года ООО обжалует постановление заместителя начальника УВМ ГУ МВД России и решение судьи Таганского районного суда по делу №12 0387 от 30 марта 2021

ОБЫЧНАЯ ИСТОРИЯ-3

Такой же штраф¹⁰ «прилетел» Обществу, в кафе которого работала администратором гражданка Республики Узбекистан без разрешения на работу в городе Москве либо патента, дающего право на осуществление трудовой деятельности. Общество аргументирует, что трудовые отношения с гражданкой Узбекистана не заключало.

Другое Общество, получив аналогичный штраф¹¹ за подсобного рабочего, в качестве аргументов указывает, что иностранный гражданин в трудовых отношениях с ним не состоит, трудовой договор не заключался, фактического допуска к работе по поручению Общества не было, условия и оплата труда с данным иностранным гражданином не обсуждались, рабочий инвентарь и спецодежда не выдавались.

Суд обратил внимание, что наличие оформленного трудового либо иного договора не является необходимым элементом объективной стороны вменяемого правонарушения, так как доказыванию в данном случае подлежит фактический допуск конкретного лица к выполнению каких-либо работ в интересах Общества, поскольку в силу п. 1 примечания к ст. 18.15 КоАП РФ, объективную сторону вменяемого правонарушения образует привлечение к трудовой деятельности гражданина иностранного государства, не имеющего полученного в установленном порядке разрешения на работу либо патента.

Под привлечением к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства понимается допуск в какой-либо форме к выполнению работ или оказанию услуг либо иное использование труда иностранного гражданина или лица без гражданства.

10 Дело № 5-361/2023 от 30.03.2023 года Измайловский районный суд. Жалоба оставлена без удовлетворения Дело 7-13840/2023 от 13.06.2023 года Мосгорсуд

11 Дело № 7-1773/2023 от 01.03.2023 года ООО обжалует постановление заместителя начальника УВМ ГУ МВД России и решение судьи Таганского районного суда по делу №12 0387 от 30 марта 2021

«НА ЗЛАТОМ КРЫЛЬЦЕ СИДЕЛИ»¹²

Уголовные дела о получении и даче взятки за постановку на миграционный учет иностранных граждан вряд ли кого-то чему-то научат или предостерегут. В статье упомянуто одно дело¹³ из многих для понимания размахов явления как такового.

Постановку на учет по месту пребывания в РФ иностранных граждан «дельцы» осуществляли она основании заведомо недостоверных (ложных) сведений и документов, то есть постановка была фиктивной.

**НАЛИЧИЕ ОФОРМЛЕННОГО ТРУДОВОГО
ЛИБО ИНОГО ДОГОВОРА НЕ ЯВЛЯЕТСЯ
НЕОБХОДИМЫМ ЭЛЕМЕНТОМ ОБЪЕКТИВНОЙ
СТОРОНЫ ВМЕНЯЕМОГО ПРАВОНАРУШЕНИЯ**

Из показаний фигуранта: «Использование труда внештатных технических сотрудников («пианистов») в работе ОВМ было вызвано огромным количеством технической работы по регистрации иностранных граждан, а также огромным количеством обращающихся за государственной услугой по регистрации пребывания иностранных граждан, с которой физически не могли справиться штатные сотрудники ОВМ». «Пианисты» под паролем штатных инспекторов вносили в базу нужную информацию. Постановка на учет иностранных граждан осуществлялась на различные компании. Как правило, компании специально создавались для регистрации иностранных граждан по месту пребывания в России, то есть никакую хозяйственную деятельность не вели и вести не собирались.

¹² Детская считалочка

¹³ Дело № 10-3629/2023 от 24 мая 2023 года Апелляционное определение Мосгорсуда

Из показаний фигуранта («стажера»): «За один день я вносил сведения примерно 150–200 иностранных граждан».

В ходе следствия выяснилось, что на одну только компанию (из списка) принято 7 121 уведомление о постановке на миграционный учет (согласно предоставленным УВД по ЦАО ГУ МВД сведениям о количестве поставленных на миграционный учет иностранных граждан на запрашиваемые организации). Это значит, десятки тысяч иностранных граждан «трудятся» в компаниях, существующих лишь на бумаге.

Время перемен. Государство закручивает гайки, осознавая несовершенство системы. Делаем выводы.

*«Стремление заполучить дешевую рабочую силу ради краткосрочных, по большому счету, экономических выгод не должно привлекать в наше Отечество огромное количество людей, принадлежащих к иной культуре, часто не владеющих русским языком и не имеющих уважения к России, к населяющим ее народам».*¹⁴

¹⁴ Цитата из доклада Святейшего Патриарха Кирилла на Епархиальном собрании города Москвы 20 декабря 2023 года

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



Элина Шакирова

юрист

Питание на производстве — анализ споров

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

Организация питания на производстве — это способ проявить заботу о сотрудниках, что положительно влияет на их здоровье и производительность труда, при этом повышает лояльность к работодателю.

Под организацией питания подразумевается не только обеспечение работников специально оборудованным помещением во время приема пищи, но и предоставление законных перерывов на обед. А в компаниях, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить сотрудникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, которое подлежит оплате.

К тому же закон закрепляет, что организация санитарно-бытовых условий на рабочем месте — обязанность работодателя (ст. 216.3 Трудового кодекса РФ, определение Конституционного Суда РФ от 16.04.2009 № 444-О-О).

Однако, как показывает судебная практика, большинство компаний пренебрегают требованиями трудового законодательства.

Суд разъяснил, что работа в обеденный перерыв должна оплачиваться, если работнику некогда сходить на обед и отдохнуть.

Исключительно интересное решение с, возможно, серьезными последствиями принял Третий кассационный суд.

Суд изучил гражданский спор очень загруженного обязанностями сотрудника и его работодателя. Человеку из-за большой занятости

на работе просто некогда было сходить на обед. И вместо перерыва на прием пищи он продолжал трудиться.

Для очень многих категорий сотрудников такой «распорядок» рабочего дня исключением не считается. Но вряд ли они знают, что с точки зрения закона — Трудового кодекса — за труд без обеда руководителям придется доплачивать подчиненным.

РАБОТА В ОБЕДЕННЫЙ ПЕРЕРЫВ ДОЛЖНА ОПЛАЧИВАТЬСЯ, ЕСЛИ РАБОТНИКУ НЕКОГДА СХОДИТЬ НА ОБЕД И ОТДОХНУТЬ

Этот судебный спор начался с того, что работник обратился в суд с иском к работодателю и попросил взыскать с него невыплаченную ему заработную плату. Свои требования сотрудник обосновывал следующим образом — его работа носит «непрерывный характер». При этом работодателем не производится оплата времени перерывов на отдых, которого у него фактически просто нет.

Фактически, заявили суды, гражданин не освобождался всю смену от трудовых обязанностей.

Суд первой инстанции признал установленным факт, что на предприятии, о котором идет речь, нет так называемого непрерывного производства. А внутренним нормативным актом предусмотрены перерывы для отдыха и приема пищи в рабочее время. Так что спорить, по мнению суда, не о чем. Вот поэтому суд пришел к выводу, что в иске работнику надо отказать. Тот не согласился с таким «отказным» решением, пошел дальше. И оказался прав. И апелляционный, и кассационный суды с его доводами согласились и встали на сторону работника.

Суды напомнили коллегам, что есть две статьи в Трудовом кодексе РФ — 106 и 107. В них говорится следующее: перерыв для отдыха и питания является временем отдыха, то есть временем, в течение которого работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Но вот дальше, в следующей статье — 108 — того же Трудового кодекса сказано, что на работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания сотрудникам невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

В гражданском споре истец трудился кочегаром котельной. В его производственной инструкции было сказано следующее: ему запрещалось отвлекаться от выполнения его обязанностей и оставлять котел без постоянного наблюдения.

Когда же кочегар дошел до судов, то там выяснили, что трудился этот работник всю смену один. И он на самом деле не имел никакой возможности бросить свое рабочее место и отправиться на обед. Как позже записали в своем решении суды, работник не мог «использовать установленное время для отдыха и питания по своему усмотрению».

Фактически гражданин не освобождался на протяжении всей рабочей смены от исполнения своих трудовых обязанностей. А это нарушение. В общем итоге судебная коллегия пришла к выводу об «обоснованности требований работника о включении перерывов для отдыха и приема пищи в рабочее время и их оплате» (определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 05.09.2022 № 88-15334/2022).

К похожим выводам пришел и Восьмой кассационный суд общей юрисдикции в определении от 19.01.2023 № 88-186/2023, в очередной раз напомнив, что работа в обеденный перерыв

должна оплачиваться, если сотрудник не может покинуть свое рабочее место в течение смены.

Время перерыва для отдыха и питания не включается в рабочее время (ч. 1 ст. 108 ТК РФ). По мнению Восьмого КСОЮ, эта норма не работает, если сотрудник не вправе покинуть рабочее место в течение смены.

Спор возник по вопросу оплаты сверхурочной работы машиниста-кочегара. Ему была установлена рабочая смена продолжительностью 12 часов с перерывом на обед от 30 минут до двух часов, при этом он не мог покинуть котельную, поскольку необходимо постоянно следить за давлением и работой котла. При расчете заработной платы сотрудника работодатель не учитывал обеденный перерыв. Однако судьи с таким подходом не согласились. Как указано в определении Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 19.01.2023 № 88-186/2023, работа сотрудника носит непрерывный характер, он не вправе покинуть рабочее место в течение рабочей смены, то есть не может использовать время отдыха по собственному усмотрению. Таким образом, работодатель был обязан учитывать и оплачивать сотруднику рабочее время по 12 часов за смену.

В результате такого пересчета у сотрудника образовались часы сверхурочной работы, которые суд обязал оплатить по правилам ст. 152 ТК РФ.

Отметим, что большинство судов ранее такой подход не поддерживали. Так, например, Третий КСОЮ отказался включать в рабочее время обеденный перерыв, несмотря на то что сотрудник не мог покинуть рабочее место (см. определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 27.10.2021 № 88-15140/2021).

Работник обратился в суд с требованием оплатить время перерыва на обед как сверхурочную работу, так как во время перерыва не мог покинуть рабочее место.

Однако поддержки у судов работник не нашел.

Как указано в определении, перерыв для отдыха и приема пищи не включается в рабочее время, поскольку работник освобожден от выполнения своих обязанностей. При этом не имеет значения, находится он на рабочем месте или нет. Аналогичное мнение уже неоднократно высказывалось судами и ранее (см. определения Мурманского областного суда от 24.12.2019 № 33-3734/2019, Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22.01.2020 № 88-369/2020).

Время перерыва не включается в рабочее, но работает ли эта норма, если сотрудник проводит обед на рабочем месте?

Ответ на этот вопрос дан в определении Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 03.06.2021 по делу № 88-10365/2021.

Суд рассмотрел требование бывшего сотрудника к организации об оплате в качестве сверхурочной работы перерывов во время суточного дежурства. Судьи установили, что по должностной инструкции в ночное время сотруднику положен отдых с двух до четырех часов с реагированием на поступающие внешние сигналы. Однако с тем, что исполнение должностных обязанностей в период перерыва переводит это время в разряд рабочего (сверхурочного), судьи не согласились.

Как указал суд, работодатель обеспечил работнику возможность отдыха и приема пищи в специально оборудованном помещении, при этом доказательств привлечения сотрудника в период перерыва к работе нет.

Самовольный перенос работником своего перерыва для отдыха и питания (обеденного перерыва) на конец рабочего дня недопустим, так как противоречит Трудовому кодексу РФ и Правилам внутреннего трудового распорядка (определение Верховного суда Республики Коми от 14.08.2023 № 33-7215/2023).

Выбор вида перерыва (включаемого или не включаемого в рабочее время) относится к прерогативе работодателя и определяется им в зависимости от особенностей производства.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Запрет есть на рабочих местах.

Работодатель обязан обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей. В этих целях по установленным нормам оборудуются помещения для приема пищи. Одновременно работник обязан соблюдать свои трудовые обязанности, правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину.

Таким образом, работодатель может издать приказ о запрете приема пищи на рабочем месте (ч. 1 ст. 8 ТК РФ). С изданием подобного приказа работодателем не изменяются условия труда работников и не ухудшается их положение; приказ направлен на повышение дисциплины труда в организации и не противоречит нормам трудового законодательства.

Однако следует отметить, что, если у работников физически отсутствуют другие варианты приема пищи (например, организация удалена от мест общественного питания), а за нарушение запрета на прием пищи и напитков на рабочем месте на работников будут накладываться дисциплинарные взыскания, велика вероятность признания данного запрета неправомерным как ухудшающего права работника, а также признания неправомерными наложенных дисциплинарных взысканий (см. решение Свердловского районного

суда города Костромы от 11.03.2021 № 2-1186/2021, апелляционное определение Костромского областного суда от 21.06.2021 № 33-1189/2021).

Непредставление перерывов для отдыха и питания влечет привлечение работодателя к административной ответственности.

Закон обязывает работодателя устанавливать время предоставления перерыва для отдыха и питания, а также и его продолжительность в правилах внутреннего трудового распорядка или по соглашению сторон в трудовом договоре. В противном случае работодатель при проверке контролирующих ведомств будет привлечен к административной ответственности за нарушение трудового законодательства (см. решение Московского городского суда от 20.10.2020 № 7-12103/2020).

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



Ульяна Зеленая

юрист

Сложные случаи травм на работе — анализ судов

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

Причинами возникновения травм на работе являются разнообразные события, в результате которых пострадавшие получают телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; отравление; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными, в том числе насекомыми и паукообразными; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших¹.

Вместе с тем, для признания несчастного случая производственным такое событие должно произойти:

- в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

¹ Статья 227 Трудового кодекса РФ.

- при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;
- при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ СКРЫВАЮТСЯ ИЛИ НЕ ПРИЗНАЮТСЯ ТРАВМАМИ, ПОЛУЧЕННЫМИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и другие);
- при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном, рыбопромысловом) в свободное от вахты и судовых работ время;
- при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

Полученная на производстве травма, обязывает работодателя проводить расследование несчастного случая, составлять обязательные документы и признавать произошедшее событие несчастным случаем на производстве. Не все работодатели делают это в соответствии с требованиями законодательства и очень часто встречаются ситуации, когда производственные несчастные случаи скрываются или не признаются травмами, полученными на производстве.

Для доказательства травмы как полученной на производстве пострадавшему работнику приходится пройти не одну судебную инстанцию, так, например, Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 06.07.2021 № 88-11008/2021 по иску о признании акта расследования несчастного случая незаконным, признании полученной травмы производственной, возложении обязанности выдать акт о несчастном случае на производстве. В результате несчастного случая во время исполнения должностных обязанностей истец получила травму, однако по результатам расследования, проведенного работодателем, данная травма не была признана травмой, полученной на производстве.

По результатам проведенного расследования комиссия квалифицировала несчастный случай как случай, не связанный с производством. При этом акт формы Н-1 не составлялся, ответчик оформил акт о расследовании несчастного случая гораздо позднее. Как указано в данном акте, факт получения травмы истицей на производстве не подтвержден. Суд апелляционной инстанции с данными выводами работодателя не согласился, указав, что из объяснений другого проводника следует, что в совместном рейсе истица рассказала ей, что после станции Новосибирск она получила травму ноги, снимая мешок с бельем со второй полки, после чего ей было больно ходить, а по прибытии на станцию Чита была госпитализирована, также сообщила, что работает она с истицей около 2 лет, последняя не жаловалась на заболевания опорно-двигательного аппарата, перед заступлением в рейс по станции Чита она не хромала.

Согласно разъяснениям, данным в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10 марта 2011 г. № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», для правильной квалификации события, в результате которого причинен вред жизни или здоровью пострадавшего, необходимо в каждом случае исследовать следующие юридически значимые обстоятельства:

- относится ли пострадавший к лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя (ч. 2 ст. 227 ТК РФ);
- указано ли происшедшее событие в перечне событий, квалифицируемых в качестве несчастных случаев (ч. 3 ст. 227 ТК РФ);
- соответствуют ли обстоятельства (время, место и другие), сопутствующие происшедшему событию, обстоятельствам, указанным в ч. 3 ст. 227 ТК РФ;
- произошел ли несчастный случай на производстве с лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 5 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ);
- имели ли место обстоятельства, при наличии которых несчастные случаи могут квалифицироваться как не связанные с производством (исчерпывающий перечень таких обстоятельств содержится в ч. 6 ст. 229.2 ТК РФ),
- и иные обстоятельства.

Как правильно указал суд апелляционной инстанции, одним из юридически значимых обстоятельств, подлежащим исследованию в целях правильной квалификации несчастного случая как происшедшего на производстве, в результате которого причинен вред жизни или здоровью пострадавшего, является установление факта полу-

чения травмы работником непосредственно вследствие исполнения им своих трудовых обязанностей.

Суд апелляционной инстанции пришел к правильному выводу об удовлетворении исковых требований истицы о признании акта расследования несчастного случая незаконным, признании указанного несчастного случая, произошедшего с истицей, связанным с производством, возложении на ответчика обязанности выдать истцу акт о несчастном случае формы Н-1.

**РАБОТОДАТЕЛИ НЕ ХОТЯТ РАССЛЕДОВАТЬ
ПОЛУЧЕННУЮ РАБОТНИКОМ ТРАВМУ
КАК ПОЛУЧЕННУЮ НА ПРОИЗВОДСТВЕ,
ЭТО КОГДА ТРАВМА ПОЛУЧЕНА ПО ПУТИ
СЛЕДОВАНИЯ НА РАБОТУ / С РАБОТЫ, ВО
ВРЕМЯ КОМАНДИРОВКИ И Т. П.**

Кроме того, суд апелляционной инстанции вопреки доводам касатора, правильно учел, что работодателем не было установлено, когда и при каких иных обстоятельствах, не относящихся к производственным, истцом получена указанная травма. В то время как бремя доказывания данного обстоятельства возложено на сторону ответчика.

Судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции определила, что апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Забайкальского краевого суда от 4 марта 2021 г. необходимо оставить без изменения, кассационную жалобу представителя — без удовлетворения.

Еще одним частым случаем, когда работодатели не хотят расследовать полученную работником травму как полученную на производстве, это когда травма получена по пути следования на работу / с работы, во время командировки и т. п. Для примера разберем Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 08.02.2022 № 88-2738/2022. И. (далее — И., истец) обратилась в суд с иском к ответчику о признании случая, произошедшего на производстве, несчастным, взыскании компенсации морального вреда.

В обоснование своих требований указывала на то, что И. работает у ответчика в должности кондуктора автобуса. При посадке в дежурный автобус с И. произошел несчастный случай, она получила травму, затем находилась на больничном. При обращении И. к работодателю с требованием о признании произошедшего с ней несчастного случая несчастным случаем на производстве ответчик ответил отказом, компенсацию по временной нетрудоспособности И. не выплатил.

Решением² Норильского городского суда Красноярского края от 23 декабря 2020 г. исковые требования И. удовлетворены частично. Несчастный случай, произошедший с И. на автобусной остановке, признан несчастным случаем на производстве в период исполнения И. трудовых обязанностей. На ответчика возложена обязанность в течение 15 дней с момента вступления решения суда в законную силу провести расследование по факту несчастного случая на производстве.

Суд первой инстанции также правомерно учел, что не только место посадки должно соответствовать требованиям безопасности, а также требованиям безопасности должен соответствовать процесс посадки пассажиров, что входит в зону ответственности работодателя. При этом судом установлено, что посадка пассажиров осуществлялась на оборудованном остановочном комплексе, при этом автобус

² Решение Норильского городского суда Красноярского края от 23.12.2020 по делу № 2-1167/2020.

был подан далеко от бордюра, в связи с чем истцу пришлось выходить на проезжую часть для того, чтобы проследовать к автобусу.

Как разъяснено в пункте 32 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 26 января 2010 г. № 1 «О применении судами гражданского законодательства, регулирующего отношения по обязательствам вследствие причинения вреда жизни или

**ВСЕ ТРАВМЫ, ПОЛУЧЕННЫЕ НА
ПРОИЗВОДСТВЕ, НЕОБХОДИМО
ПРИЗНАВАТЬ, РАССЛЕДОВАТЬ И
ОФОРМЛЯТЬ НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ЭТОГО
ДОКУМЕНТЫ, ЭТО ПОЗВОЛИТ РАБОТНИКУ
ПОЛУЧИТЬ ПОЛАГАЕМЫЕ ЕМУ ВЫПЛАТЫ,
А РАБОТОДАТЕЛЮ ИЗБЕЖАТЬ ШТРАФНЫХ
САНКЦИЙ СО СТОРОНЫ КОНТРОЛИРУЮЩИХ
ОРГАНОВ**

здоровью гражданина», поскольку потерпевший в связи с причинением вреда его здоровью во всех случаях испытывает физические или нравственные страдания, факт причинения ему морального вреда предполагается. Установлению в данном случае подлежит лишь размер компенсации морального вреда. Разрешая требования о компенсации морального вреда, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что И. в результате травмы, полученной по вине работодателя, повлекшей вред здоровью истца тяжести, испытывала физические и нравственные страдания, вызванные болью, амбулаторным лечением, значительным периодом лечения, а также, принимая во

внимание требования разумности и справедливости и другие обстоятельства, пришел к выводу о взыскании в пользу истца компенсации морального вреда в размере 50 000 рублей.

С данными выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием согласился суд апелляционной инстанции.

Судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции оснований не согласиться с приведенными выводами судебных инстанций не усматривает, поскольку эти выводы соответствуют материалам дела, нормам права, подлежащим применению к спорным отношениям, и доводами кассационной жалобы не опровергаются.

В результате рассмотрения дела судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции определила решение Норильского городского суда Красноярского края и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда оставить без изменения, кассационную жалобу ответчика — без удовлетворения.

Травмы, полученные на производстве, подлежат расследованию в соответствии с требованиями законодательства и правильного оформления, от этого зависят выплаты пострадавшему работнику, ведь не всегда производственная травма — это временный вред здоровью, встречаются ситуации, когда травма, полученная на производстве, может стать причиной тяжкого вреда здоровью, когда человек не может исполнять свою трудовую функцию, становится инвалидом или вообще семья те-

ряет кормильца. В связи с чем все травмы, полученные на производстве, необходимо признавать, расследовать и оформлять необходимые для этого документы, это позволит работнику получить полагаемые ему выплаты, а работодателю избежать штрафных санкций со стороны контролирующих органов.

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



Елена Гуринова

юрист

Зарплата в бюджетных организациях у руководителя — анализ споров

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

В отличие от коммерческих организаций, которые свободны в определении системы оплаты труда и должны придерживаться лишь общих принципов закона в отношении размера и порядка выплаты зарплаты, для бюджетных организаций установлены дополнительные правила, которые будут отличаться в зависимости от уровня бюджетного учреждения.

Особенности системы оплаты труда работников бюджетных учреждений устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах и законах субъектах (ч. 1 ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ)).

Ниже приведен перечень нормативно-правовых актов, регулирующих выплату заработной платы руководителям бюджетных организаций.

– Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583;

– Перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и Разъяснение о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822;

– Перечень видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и Разъяснение о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденный Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818;

– Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Кроме того, требование к системам оплаты труда работников бюджетных учреждений вправе устанавливать Правительство РФ (ч. 8 ст. 144 ТК), в соответствии с которыми происходит ежегодная индексация заработной платы работников бюджетных учреждений и устанавливаются правила, по которым нужно менять условия о выплате зарплаты.

**РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ОТНОСИТСЯ
К ПОЛНОМОЧИЯМ ОРГАНА ВЛАСТИ ИЛИ
МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ И НЕ
РЕГУЛИРУЕТСЯ ЛОКАЛЬНЫМИ АКТАМИ
УЧРЕЖДЕНИЙ**

Согласно статье 145 ТК РФ, порядок и размеры оплаты труда руководителей государственных (муниципальных) учреждений определяются:

- Правительством Российской Федерации — в учреждениях, финансируемых из федерального бюджета;
- органами государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации — в учреждениях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации;
- органами местного самоуправления — в учреждениях, финансируемых из местного бюджета.

Таким образом, регулирование оплаты труда руководителя учреждения относится к полномочиям органа власти или местного самоуправления и не регулируется локальными актами учреждений.

Как отмечено Арбитражным судом Дальневосточного округа в постановлении от 24.10.2019 по делу № А59–7729/2018 «оплата труда руководителя учреждения осуществляется в особом, специальном порядке и не подпадает под действие положений, закрепленных в коллективном договоре».

Заработная плата руководителей учреждений, как и остальных работников, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

О необходимости соблюдения зависимости должностного оклада руководителя учреждения от сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, указано в упомянутых выше Единых рекомендациях по установлению систем оплаты труда. Как правило, должностной оклад руководителей учреждений определяется либо расчетным методом, либо устанавливается нормативными актами в фиксированном размере. При определении должностного оклада руководителя расчетным методом чаще всего устанавливается его зависимость от оплаты труда работников.

Поскольку порядок оплаты труда руководителя государственного (муниципального) учреждения не регулируются локальными актами возглавляемого учреждения, условия начисления руководителю учреждения выплат стимулирующего характера устанавливаются органом власти или местного самоуправления.

Вместе с тем, на практике встречаются случаи начисления и выплаты руководителем учреждения стимулирующих выплат самостоятельно, в соответствии с коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения, что противоречит установленным законодательством нормам.

Такие нарушения чаще всего выявляются органами, уполномоченными на проведение финансового контроля на предмет соблюдения бюджетного законодательства.

Выплаты, начисленные и выплаченные руководителем учреждения самостоятельно, признаются неправомерно выплаченными, в адрес учреждения выносятся требования по восстановлению и возмещению неправомерно использованных средств. Представления, вынесенные контролирующими органами по результатам проверок, часто являются предметами судебных разбирательств: государственные (муниципальные) учреждения предпринимают попытки оспорить вынесенные решения полностью либо в части.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, КАК И ОСТАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ, СОСТОИТ ИЗ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА, ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

Практика по делам о начислении выплат стимулирующего характера руководителем учреждения самому себе является разнообразной и характеризуется наличием многочисленных гражданско-правовых (трудовых) споров.

Так, в Решении от 26 июля 2018 г. по делу № 2-843/2018 Кировский районный суд г. Хабаровска, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску ФГКУ «301 военный клинический госпиталь» Министерства обороны Российской Федерации к работнице, занимающей должность начальника финансово-экономического отдела — главного бухгалтера о взыскании денежных средств, вынес решение об удовлетворении исковых требований в полном объеме.

Суд сослался на Решение Министра обороны Российской Федерации, в котором были установлены максимальные размеры среднемесячной **заработной платы руководителей** военных **организаций** и ограничения

в максимальных размерах стимулирующих **выплат** работниками военных **организаций** в 2016 г. В соответствии с названным решением:

– максимальный размер среднемесячной заработной платы руководителей (сложившейся в течение года) определяется без учета районного регулирования и выплат закрытого характера, а также единовременного денежного вознаграждения за добросовестное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за год, денежной компенсации за неиспользованный отпуск и выплат за счет грантов;

НЕОБОСНОВАННОЕ УВЕЛИЧЕНИЕ РАЗМЕРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ МОЖЕТ ВЕСТИ ЗА СОБОЙ РИСК ПРИВЛЕЧЕНИЯ К УГОЛОВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

– среднемесячная заработная плата заместителей руководителей (главного бухгалтера) не может превышать максимального размера среднемесячной заработной платы, установленной для руководителей (начальников);

– максимальный размер выплат премий и стимулирующих выплат (с учетом районного регулирования), устанавливаемых за счет экономии фонда оплаты труда.

Также в Решении суда отмечено, что в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации 2008 года N 583 Министру обороны Российской Федерации предоставлено право регулировать (устанавливать) условия оплаты труда гражданского персонала воинских частей и организаций Министерства обороны Российской Федерации, включающие размеры должностных окладов (тарифных ставок), условия, разме-

ры и порядок определения выплат компенсационного и стимулирующего характера. Также необоснованное увеличение размера заработной платы может вести за собой риск привлечения к уголовной ответственности.

Так Приговором Бугульминского городского суда Республики Татарстан признан виновным в совершении преступления, предусмотренного частью 1 статьи 285 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее — УК РФ), директор МУП «Б.», который «являясь должностным лицом, в конце августа 2017 года, в рабочее время (точное время не установлено), находясь на своем рабочем месте по адресу: <адрес>, в нарушение вышеуказанных положений Федерального закона от ДД.ММ.ГГГГ № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», Устава МУП «Б.», «Положения об определении размеров оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий Бугульминского муниципального района Республики Татарстан» (приложения № к постановлению руководителя Исполнительного комитета Бугульминского муниципального района Республики Татарстан № от ДД.ММ.ГГГГ), злоупотребляя своим должностным положением, умышленно, из корыстных побуждений, использовал свои служебные полномочия вопреки интересам службы, а именно издал и подписал от своего имени приказ за № от ДД.ММ.ГГГГ «О внесении изменений в штатное расписание» МУП «Б.», которым Г.Н.Р. незаконно, без соответствующего распоряжения учредителя МУП «Б.» в лице исполнительного комитета Бугульминского муниципального района Республики Татарстан, изменил себе размер оплаты труда, установив с ДД.ММ.ГГГГ должностной оклад в размере 40 000 рублей, незаконно увеличив его на 10 000 рублей. В результате незаконных действий Г.Н.Р. за период работы с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ незаконно получил в виде излишне начисленной и выплаченной заработной платы денежные средства в размере 95 500 рублей, причинив МУП «Б.» существенный вред в виде материального ущерба на указанную сумму.

Кассационным определением Волгоградского областного суда № 22-3323/2012 от 26 июня 2012 г. по делу № 22-3323/2012 оставлен в силе

приговор Михайловского районного суда Волгоградской области от 17 апреля 2012 года в отношении руководителя МУП «ЖХ», который незаконно увеличил себе зарплату, выплачивал премии, оплатил наложенный на него штраф за счет МУП «ЖХ» и силами организации выполнял работы, оплата за которые поступала в другую организацию.

Уголовные дела по ч. 3, ч. 4 ст. 160 УК РФ за присвоение (растрату) также нередко возбуждаются в отношении руководителей организаций, предприятий всех форм собственности, МУП, ГУП и др., когда имело место премирование (выплата премий) директором (руководителем) самого себя (самому себе).

Однако, как следует из Определения Верховного Суда Российской Федерации № 18-УДП20-103-К4 от 23 марта 2021 года, при рассмотрении подобных дел: **«Обвинительный приговор не может быть основан на предположениях и постановляется лишь при условии, что в ходе судебного разбирательства виновность подсудимого в совершении преступления подтверждена совокупностью исследованных судом доказательств (часть 4 статьи 302 УПК РФ)».**

При решении вопроса о виновности лиц в совершении мошенничества, присвоения или растраты суды должны иметь в виду, что обязательным признаком хищения является наличие у лица корыстной цели, то есть стремления изъять и (или) обратить чужое имущество в свою пользу либо распорядиться указанным имуществом как своим собственным (что разъяснено в Пленумом ВС в постановлении от 30 ноября 2017 года).

Признавая руководителя библиотеки виновной, суд первой инстанции исходил из факта получения осужденной премии на основании незаконно изданных ею приказов о премировании, при отсутствии у нее полномочий на принятие таких решений.

ВС считает, что сам по себе факт нарушения порядка премирования, принимая во внимание, что обвиняемая обоснованно предпола-

гала свое право на данный вид вознаграждения, не свидетельствует о совершении ею преступления.

Согласно материалам дела, размер заработной платы работников библиотеки в соответствии с Указом президента РФ доводится до уровня средней заработной платы по Краснодарскому краю, для чего всем работникам начисляются премии в одинаковом размере, к категории получающих вознаграждение сотрудников относилась и должность обвиняемой.

**ФАКТ НАРУШЕНИЯ ПОРЯДКА
ПРЕМИРОВАНИЯ, ПРИНИМАЯ ВО ВНИМАНИЕ,
ЧТО ОБВИНЯЕМАЯ ОБОСНОВАННО
ПРЕДПОЛАГАЛА СВОЕ ПРАВО НА
ДАННЫЙ ВИД ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ, НЕ
СВИДЕТЕЛЬСТВУЕТ О СОВЕРШЕНИИ ЕЮ
ПРЕСТУПЛЕНИЯ**

При этом коллега подсудимой на допросе сообщила, что ей не было известно об отсутствии у директора полномочий включать себя в приказ о премировании, в противном случае она бы сама подписала приказ в отношении своего начальника.

Свидетель также отметила, что денежные средства были выделены на премию всем работникам, в том числе и директору библиотеки, в пределах установленных лимитов.

Однако эти показания, подтверждающие, что глава учреждения, равно как и другие работники, имела право на получение премии не приведены в приговоре и не учтены судом при решении вопроса о виновности осужденной.

«Между тем эти показания свидетельствует о том, что у обвиняемой отсутствовал корыстный мотив, стремление незаконно и безвозмездно обратить в свою пользу денежные средства».

Таким образом, сам по себе факт нарушения порядка премирования, принимая во внимание, что она обоснованно предполагала свое право на данный вид вознаграждения, необоснованно расценен судом как похищение ею денежных средств», — отмечает ВС.

В данном случае ВС РФ счел, что нижестоящими судами допущена произвольная оценка доказательств, которая привела к ошибочным выводам о наличии в действиях осужденной состава преступления.

Допущенные судом существенные нарушения уголовного и уголовно-процессуального закона являются основанием не только для отмены приговора, но и прекращения уголовного дела, решил ВС. **За работником культурного учреждения признано право на реабилитацию.**

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



Нина Аржанникова

юрисконсульт

Фальсификации документов в трудовых отношениях. Что важно знать из практики судов

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

Законодательное регулирование в области трудоустройства подчиняется общим нормам гражданского и трудового законодательства, в частности предоставление сфальсифицированных документов при трудоустройстве является основанием для увольнения на основании положений п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Казалось бы, если вопрос явно урегулирован нормой права, что еще нужно для разрешения спора? Однако правоприменительная практика по вопросу увольнения в связи с представлением работником поддельных документов на сегодняшний день неоднозначна и носит в себе некоторые важные нюансы правоприменения, которые необходимо учесть работодателю в случае обжалования увольнения по данному основанию и для того, чтобы оценить перспективы разрешения спора в суде. Итак, что же учитывают суды при разрешении трудовых споров по факту увольнения по причине предоставления подложного документа, разберемся.

МОЖНО ЛИ УВОЛИТЬ ЗА ПОДЛОГ ДОКУМЕНТОВ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ. НОРМАТИВНАЯ СТОРОНА ВОПРОСА

Закон прямо указывает на возможность увольнения за представление работником подложных документов в пункте 11 части 1 статьи 81 ТК РФ. И все же не так все однозначно. Данное основание подлежит применению, если сфальсифицированный документ являлся обязательным к представлению в соответствии со ст. 64 ТК РФ и/или его наличие необходимо для

выполнения работником трудовой функции. Для того чтобы оценить, какое значение имел подложный документ при заключении трудового договора, необходимо учитывать следующие факторы:

1. представление работником подложных документов при заключении трудового договора;
2. виновные действия работника при заключении трудового договора вследствие представления им подложных документов;

**ЕСЛИ РАБОТА НЕ ПОДРАЗУМЕВАЕТ
ПРЕДОСТАВИТЬ СПРАВКУ О СУДИМОСТИ, НО
ВЫ ЗАПРОСИЛИ ЕЁ, И ДОКУМЕНТ ОКАЗАЛСЯ
ПОДЛОЖНЫМ, УВОЛИТЬ СОТРУДНИКА
НЕЛЬЗЯ**

3. включение представленных подложных документов в перечень документов, необходимых для заключения трудового договора;
4. невозможность выполнять работником трудовую функцию в связи с отсутствием у него необходимых для ее выполнения образования и (или) навыков, которые были подтверждены при поступлении на работу подложными документами.

Факт подложности должен быть установлен соответствующим компетентным органом. Данным доводом оперируют истцы в многочисленных примерах судебной практики (см. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 01.02.2022 по делу N 88-3471/2022, Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 21.09.2020 по делу N 88-14696/2020, Апелляционное определение Верховного суда Республики Дагестан от 21.11.2018 по делу N 33-4146/2018).

К примеру, если работа не подразумевает предоставить справку о судимости, но вы запросили её, и документ оказался подложным, уволить сотрудника нельзя. Также, если должность не требует наличия образования, указанного в поддельном документе, то увольнение по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ суд признает неправомерным.

**ЕСЛИ ДОЛЖНОСТЬ НЕ ТРЕБУЕТ
НАЛИЧИЯ ОБРАЗОВАНИЯ, УКАЗАННОГО В
ПОДДЕЛЬНОМ ДОКУМЕНТЕ, ТО УВОЛЬНЕНИЕ
ПО П. 11 Ч. 1 СТ. 81 ТК РФ СУД ПРИЗНАЕТ
НЕПРАВОМЕРНЫМ**

Из чего вывод: факт предъявления подложного документа при трудоустройстве будет основанием для увольнения работника в том случае, если его предъявление обязательно. Разберемся на примерах из судебной практики.

ЧТО УЧИТЫВАЮТ СУДЫ ПО СПОРАМ ОБ УВОЛЬНЕНИЯХ ПО ПРИЧИНЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПОДЛОЖНОГО ДОКУМЕНТА

Анализ правоприменительной практики позволяет выяснить, как применяется положение п. 11 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации при рассмотрении реальных судебных споров. Мы рассмотрим несколько примеров в пользу той или иной стороны, чтобы понять, какие доводы признают суды в качестве обоснованных по вопросу подлога документов при приеме на работу.

Омским областным судом рассмотрено дело по иску работника (далее Истец) к работодателю (Ответчик) с требованием о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Из материалов дела выяснилось, что, трудоустроиваясь на должность водителя автомобиля, Истец предоставил документ об обучении вождению спецтехники, который оказался поддельным. Указанный вывод сде-

**ВЫВОД: ФАКТ ПРЕДЪЯВЛЕНИЯ
ПОДЛОЖНОГО ДОКУМЕНТА ПРИ
ТРУДОУСТРОЙСТВЕ БУДЕТ ОСНОВАНИЕМ
ДЛЯ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА В ТОМ
СЛУЧАЕ, ЕСЛИ ЕГО ПРЕДЪЯВЛЕНИЕ
ОБЯЗАТЕЛЬНО**

лан работодателем на основании ответа профильной образовательной организации, из которого следует, что Истец на водителя АТС не обучался и никакого свидетельства ему не выдавалось. Трудовые отношения между сторонами прекратились.

Итог спора. Несмотря на заявленные требования, суд в полной мере одобрил действия работодателя, поскольку они основаны на правильном применении норм трудового законодательства. Решающим критерием оценки правомерности выступало то, что представление свидетельства об обучении вождению спецтехники в данном случае было обязательным условием для приема на работу на должность «водителя», соответственно без него Ответчик и вовсе не принял бы Истца на работу (см. Апелляционное определение Омского областного суда от 30.08.2021 N 33-4512/2021).

Это далеко не единственный случай, где судья поддержала доводы работодателя. Верховный суд Республики Башкортостан рассмотрел спор, где работник (далее Истец) был принят на работу работодателем (Ответчик), предоставив в момент трудоустройства удостоверение, согласно которому Истец является машинистом паровой передвижной депарафинизационной установки 5 разряда. В последствии было обнаружено, что данный документ сфальсифицирован, что явилось причиной для расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с предоставлением работником работодателю подложных документов при трудоустройстве.

Ответчиком в подтверждение правомерности увольнения было отмечено, что, исходя из буквального толкования п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, ясно следует, что работник может быть уволен в связи с подлогом документов при приеме на работу, если таковые были обязательны для трудоустройства.

Итог спора. Суд поддержал доводы работодателя, поскольку исходя из материалов дела работник при трудоустройстве предоставил подложный документ об образовании, наличие которого было обязательно для приема на работу, в связи с чем увольнение с занимаемой должности правомерно (см. Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 16.11.2021 по делу N 2-1045/2021(33-20320/2021)).

А теперь посмотрим, что является основанием для признания действий работодателя неправомерными в рамках вопроса об увольнении по причине предоставления подложных документов при трудоустройстве.

Первомайский районный суд рассмотрел спор, где работник (далее Истец) посчитал свое увольнение по причине предоставления сфальсифицированного диплома о высшем образовании при приеме на работу незаконным и просил восстановить на работе.

В ходе рассмотрения спора выяснилось, что при приеме на работу Истцом был представлен документ о высшем образовании, который был сфальсифицирован. Работодатель (далее Ответчик) в свою защиту пояс-

нил суду, что если бы Истец не представил диплом о высшем образовании, то его бы не назначили на указанную должность вовсе.

Предъявление сфальсифицированного диплома в данном случае может являться основанием для увольнения Истца, если он принят на должность, требующую соответствующего образования, или такое требование закреплено в должностной инструкции, иных локальных нормативных актах.

**РАБОТНИК ПОСЧИТАЛ СВОЕ УВОЛЬНЕНИЕ
ПО ПРИЧИНЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ
СФАЛЬСИФИЦИРОВАННОГО ДИПЛОМА
О ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ ПРИ ПРИЕМЕ
НА РАБОТУ НЕЗАКОННЫМ И ПРОСИЛ
ВОССТАНОВИТЬ НА РАБОТЕ**

Итог спора. Доводы работодателя о необходимости отказа в трудоустройстве работника по причине представления им подложного документа о наличии у него высшего образования суд не поддержал со ссылкой на то, что данные обстоятельства не являются юридически значимым при рассмотрении спора об увольнении по статье 81 ТК РФ, их наличие либо отсутствие не свидетельствует о законности увольнения по данному основанию. Требование об отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе суд посчитал обоснованными (см. Решение Первомайского районного суда города Владивостока от 24.06.2022 по делу N 2-66/2020).

Аналогичного мнения придерживался судья в Решении Тихорецкого городского суда Краснодарского края от 26.10.2023 по делу N 2-1288/2023, где приказом работодателя (далее Ответчик) с должности заместителя директора был уволен работник (далее Истец) со ссылкой на пункт 11 ча-

сти 1 статьи 81 ТК РФ в связи с предоставлением подложного диплома о наличии высшего профессионального образования при заключении трудового договора.

Вместе с тем Ответчик не доказал важный фактор по данному делу: включение представленных подложных документов в перечень документов, необходимых для заключения трудового договора. Кроме того, подлог документа осуществляется соответствующим компетентным органом, чего сделано не было.

Итог спора. Доводы работодателя не нашли подтверждение в материалах дела, и суд удовлетворил требования работника (см. Решение Тихорецкого городского суда Краснодарского края от 26.10.2023 по делу N 2-1288/2023).

КОГДА УВОЛЬНЕНИЕ И-ЗА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПОДЛОЖНЫХ ДОКУМЕНТОВ ПРАВОМЕРНО. ВЫВОДЫ

Исходя из произведенного анализа нормативно-правовых актов, материалов судебной практики, становится ясно, что для увольнения работника по пункту 11 части 1 статьи 81 ТК РФ по причине предоставления подложных документов при трудоустройстве работодатель должен доказать такие юридически значимые обстоятельства, как:

- 1. послужил ли этот документ основанием для принятия работодателем решения о приеме работника на работу;**
- 2. являлся ли данный документ обязательным к представлению;**

3. в какой мере признание документа подложным делает невозможным продолжение сотрудником работы.

Кроме того, для увольнения работника по указанному основанию работодатель должен доказать виновные действия работника при заключении трудового договора вследствие представления им подложных документов.

При недоказанности указанных факторов увольнение может быть признано незаконным, а знание данных аспектов, напротив, значительно увеличит шансы на победу в судебном процессе.

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ЯНВАРЬ 2024

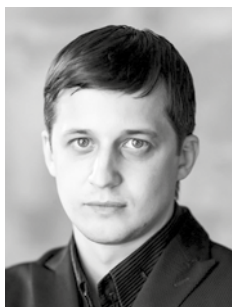
О ТОРГАХ АРЕСТОВАННЫХ ОБЪЕКТОВ НЕДВИЖИМОСТИ

ДМИТРИЙ МАРТАСОВ

...Лицо может быть заинтересовано в оспаривании публичных торгов и в том случае, когда исполнительное производство, в ходе которого проводились эти торги, окончено фактическим исполнением...

...на торги был выставлен проблемный актив — дорогостоящее имущество, арестованное в пользу ФНС России, что, безусловно, снизило круг потенциальных участников торгов и повлияло на цену продажи...

...Основанием для признания торгов недействительными может быть только существенное нарушение порядка их проведения, которое повлияло на определение победителя торгов...



N&P

Олег Никитин

ЮК «Никитин и партнеры»

Я откладываю вопрос только если для принятия взвешенного решения недостаточно информации, и я могу отложить решение проблемы для сбора информации

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



Когда и как вы впервые узнали о такой проблеме и самом термине?

— Термин мне знаком давно, но лишь теоретически, поскольку на себе такой проблемы не ощущаю.



Зима в России, как давно известно, наступает внезапно. Какие «внезапные» проблемы обычно регулярно озадачивают наши компании, но они «не чешутся» и год за годом «вляпываются» в них?

— Внезапными проблемами для юристов может стать смена судебной практики, например, Верховный суд часто меняет свое мнение по вопросу применения срока исковой давности по кредитным картам, по возврату

**НЕЛЬЗЯ ПОВТОРИТЬ ПУТЬ ДРУГОЙ ФИРМЫ,
ПОТОМУ КАК ВЫ БУДЕТЕ СЛЕДОВАТЬ ЗА
НЕЙ И ПО ОПРЕДЕЛЕНИЮ БУДЕТЕ ВСЕГДА
ПОЗАДИ**

страховки, налоговым спорам и т. д. Достаточно сравнить определения ВС РФ в 2010 году и в 2023, они будут отличаться в противоположную сторону. Для юриста смена такого курса может произойти в процессе сопровождения им дела.



Нехватка рабочих — сегодня бич заводов и фабрик. Все как то выкручиваются сегодня. У вас идеи как решить им эту проблему кардинально?

— Действительно молодежь не хочет работать на заводах, но такая проблема уже решается собственниками предприятий, путем автоматизации производства. Если не все бывают на заводах, то посмотрите на фудкорты, на сегодняшний день остались единичные кассы, все заказы или через приложение или самостоятельно через киоск обслуживания. В ближайшие 20 лет, полагаю, роботы и нейросети заменят людей на работах, не требующих творческого подхода.



Топ менеджмент не может видеть все проблемы фирмы. Консультанты лин технологий советуют поощрять персонал за выявление узких мест. Это может помочь компании?

— Да, но такие действия должны существенно поощряться, иначе у сотрудника не будет мотивации сообщать о выявленных проблемах.

**УЧИТЬСЯ ВСЕГДА НУЖНО
И НИКОГДА НЕ ПОЗДНО!**



Начнем с Вас. Какие проблемы и вопросы Вы иногда откладываете на потом? Как себе это объясняете?

— Только если для принятия взвешенного решения недостаточно информации, и я могу отложить решение проблемы для сбора информации.



Как стоит просить у лидера компании выслушать вас по важному вопросу? Как убедить босса не откладывать его решение?

— Объяснить какие последствия принесет отложение и какие плюсы скорейшее решение.



У вас очень непростой и ответственный бизнес. Что в нем нельзя откладывать на потом? Как контролировать работников?

— Только использование CRM системы. Я знаю много юристов и компаний, которые работают без таких программ, по старинке все записывая на листе бумаги, но так нельзя вести контроль удаленно и в любом случае часть задач решается не в срок или вовсе теряется.

В БЛИЖАЙШИЕ 20 ЛЕТ, ПОЛАГАЮ, РОБОТЫ И НЕЙРОСЕТИ ЗАМЕНЯТ ЛЮДЕЙ НА РАБОТАХ, НЕ ТРЕБУЮЩИХ ТВОРЧЕСКОГО ПОДХОДА



Комус, как пример, внедрил автоматическую систему без рабочих сбора заказов для клиентов. Почему другие компании ее еще не внедрили?

— Каждый определяет свой путь развития. Все известен успех компании Яндекс или Гугл, но нельзя повторить путь другой фирмы, потому как вы будете следовать за ней и по определению будете всегда позади.



Обучение персонала борьбе с прокрастинацией — делают ли это у нас? Поможет ли обучение?

— Учиться всегда нужно и никогда не поздно!



Гугл календарь, сrm системы и др. — почему цифровизация не решила кардинально вопрос прокрастинации?

— Сама проблема решается такими инструментами, но человеческий фактор убрать нельзя, люди не роботы и всегда будут склоны к эмоциям, депрессии и прокрастинации.

**ОБЪЯСНИТЬ КАКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ
ПРИНЕСЕТ ОТЛОЖЕНИЕ И КАКИЕ ПЛЮСЫ
СКОРЕЙШЕЕ РЕШЕНИЕ**

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

**ЖИЛИЩНОЕ
ПРАВО**

ЯНВАРЬ 2024

КАК МОЖНО ЛИШИТЬСЯ СОБСТВЕННОСТИ ПОМИМО СВОЕЙ ВОЛИ

АЛЕКСАНДРА ШИШКИНА

...СДЕЛКИ ПО РАСПОРЯЖЕНИЮ ОБЩИМ ИМУЩЕСТВОМ, СОВЕРШЕННЫЕ ОДНИМ ИЗ БЫВШИХ СУПРУГОВ БЕЗ СОГЛАСИЯ ВТОРОГО, МОГУТ БЫТЬ ПРИЗНАНЫ НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНЫМИ, ЕСЛИ ДРУГАЯ СТОРОНА ОБ ЭТОМ ЗНАЛА ИЛИ ДОЛЖНА БЫЛА ЗНАТЬ...

...НАРУШЕНИЕ ОТВЕТЧИКОМ ПОЛОЖЕНИЙ ДОГОВОРА ОБ ОПЛАТЕ ПОКУПКИ НЕДВИЖИМОСТИ ЯВЛЯЕТСЯ СУЩЕСТВЕННЫМ, ПОСКОЛЬКУ ИСТЕЦ НЕ ПОЛУЧИЛ ПОЛНОЙ ДЕНЕЖНОЙ СУММЫ ЗА ПРОДАННОЕ ИМУЩЕСТВО В ОГОВОРЕННОМ РАЗМЕРЕ, А ПОТОМУ ЛИШИЛСЯ ТОГО, НА ЧТО ВПРАВЕ БЫЛ РАССЧИТЫВАТЬ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ДОГОВОРА...

...ХОЧЕТСЯ ЕЩЁ РАЗ НАПОМНИТЬ О СУЩЕСТВОВАНИИ ИНСТИТУТА БРАЧНОГО ДОГОВОРА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, КОТОРЫЙ ПРИЗВАН НИВЕЛИРОВАТЬ УКАЗАННЫЕ РИСКИ. ВПРОЧЕМ, СУДЯ ПО ВСЕМУ, ВОЛШЕБНОЙ «ТАБЛЕТКИ» ОТ ПОДОБНЫХ ЭКСЦЕССОВ ЕЩЁ НЕ ИЗОБРЕТЕНО...

Смягчение уголовной ответственности для предпринимателей? Как будет на практике?

Источник: <https://dzen.ru/a/ZVXUb1hvQSZY6bxj?experiment=931375>

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

02.11.2023 года Президент РФ подписал федеральный закон о поправках в Уголовный процессуальный кодекс РФ, предусматривающий дополнительные процессуальные гарантии подозреваемым и обвиняемым по преступлениям «совершенным в связи с предпринимательской или иной экономической деятельностью».

Законом введены новые понятия в п. 27.1 и п. 27.2 ст. 5 УПК РФ, которые по замыслу авторов законоинициативы, призваны конкретизировать и разграничить категории преступлений, совершенных индивидуальным предпринимателем в связи с осуществлением им предпринимательской деятельности и (или) управлением принадлежащим ему имуществом, используемым в целях предпринимательской деятельности, либо как совершенные членом органа управления коммерческой организации в связи с осуществлением им полномочий по управлению организацией, либо в связи с осуществлением коммерческой организацией предпринимательской или иной экономической деятельности. По факту, содержание терминов связано с определением предпринимательской деятельности, предусмотренного в ст. 2 ГК РФ, которое гласит, что деятельность носит рисковый характер и направлена на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг.

Как следует из пояснительной записки, поправки призваны сократить количество случаев заключения под стражу субъектов предпринимательской и иной экономической деятельности в пользу решений о применении к ним иных, более мягких, мер пресечения, а также способствовать защите бизнеса от различного рода злоупотреблений при производстве следственных действий, в том числе предусматривающих изъятие предметов и документов в целях последующего признания их вещественными доказательствами.

Однако эффективны ли будут изменения на практике и насколько будет расширен масштаб применения специальных норм в отношении предпринимателей покажет практика, принимая во внимание, что изменения, по сути, продублировали положения уже существующих в законах, но в ином формате.

Источник: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/383210-8>

Автор: Максим Калашников, помощник адвоката
АБ «Партнер по праву» РТ



Сергей Пронин

ТАРЕСС

Как обычно, все будет избирательно: по звонку или за деньги, как в одну, так и в другую сторону в зависимости от воли заказчика.

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

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru



CLS Capital
Legal
Services

Павел Кисловский

управляющий юрист судебной практики CLS,
www.cls.ru

СМЯГЧЕНИЕ УГОЛОВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ДЛЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ? КАК БУДЕТ НА ПРАКТИКЕ?

Законом от 02.11.2023 N 524-ФЗ внесены правки в ст. 5 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации. Появились понятия преступления в сфере предпринимательской деятельности (п. 27.1 и 27.2 ч. 5 УПК РФ).

В соответствии с новыми положениями УПК РФ преступления в сфере предпринимательской деятельности признаются преступления, совершенные индивидуальным предпринимателем или органом управления коммерческой организацией в связи управлением данной организацией. В частности отмечено, что предпринимательской деятельностью в данном случае является деятельность, осуществляемая на свой риск, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг.

Данные изменения были инициированы Верховным Судом РФ с целью усиления процессуальных гарантий предпринимателей.

Из пояснительной записки Верховного Суда РФ следует, что суды испытывают определенные сложности при разграничении престу-

плений, совершенных в связи с предпринимательской или иной экономической деятельностью, и преступлений, не связанных с такой деятельностью.

Эти понятия вносятся для целей применения ст. 20, 81.1, 108 и 164 УПК РФ, которые обеспечивают дополнительные гарантии предпринимателям в рамках следствия – например, более мягкие меры пресечения, особый режим изъятия предметов и документов в целях последующего признания их вещественными доказательствами.

Следствие и суды на практике иногда игнорируют данные гарантии УПК РФ, прибегая к формулировке, что действия обвиняемого не лежат в сфере предпринимательской деятельности.

В частности, наблюдаются следующие примеры.

В соответствии с гарантией, предоставленной ч. 1.1. ст. 108 УПК РФ, заключение под стражу в качестве меры пресечения не может быть применено, если эти преступления совершены в сфере предпринимательской / коммерческой деятельности.

Однако, следственные органы при ходатайстве о заключении предпринимателей под стражу заявляют, что фактические обстоятельства не свидетельствуют о совершении инкриминируемого преступления в сфере именно предпринимательской деятельности.

В этом случае следователь и суд, по идее, должны обосновать, что коммерческая организация или ИП созданы специально для совершения инкрементируемых действий, не имеют истории осуществления предпринимательской деятельности. Однако, в решении суда не всегда удается это увидеть.

Иными словами, иногда стремление чрезмерно использовать репрессивный механизм принуждения превалирует в деятельности органов следствия, прокуратуры и суда, что идет вразрез с представленными законом гарантиями, а также публичными заявлениями

высших должностных лиц государства о защите интересов предпринимателей в ходе проведения расследования.

Поправки направлены на то, чтобы четко разграничить сферы предпринимательской / коммерческой и иной деятельности. Это должно уменьшить случаи необоснованного применения мер пресечения или возбуждения уголовного дела в отношении действительных предпринимателей, которые регулярно осуществляют коммерческую деятельность.

На наш взгляд, главным отличием от «псевдо-предпринимательской» деятельности должно быть, отсутствие сведений, что ИП или коммерческая организация созданы специально для совершения преступления. Подтверждением реальности предпринимательской деятельности может быть регулярность ведения таковой деятельности.

Следует отметить, что 13 июня 2023 г. также были приняты некоторые поправки в УПК РФ, которые призваны изменить практику избрания меры пресечения для предпринимателей.

В частности, в случае избрания меры пресечения в отношении подозреваемого или обвиняемого предпринимателя, руководителя коммерческой организации, в обязательном порядке рассматривается возможность избрания такой меры пресечения, которая позволит продолжить осуществление предпринимательской деятельности (ч. 2 ст. 99 УПК РФ).

При этом, если следователь считает, что действия предпринимателя не связаны с предпринимательской деятельностью, то в постановлении о возбуждении ходатайства об избрании в качестве меры пресечения заключения под стражу должны содержаться конкретные сведения, подтверждающие такие обстоятельства (п. 3.1 ст. 108 УПК РФ).

Полагаем, что после поправок будет небольшая «встряска» судов и практика частично изменится в положительную для предпринима-

телей сторону. Однако, далее может все вернуться в прежнюю плоскость.

В целом поправки не носят какой-то принципиально новый характер. Данные положения были так или иначе высказаны в судебных актах высших судов. Высшие суды уже неоднократно высказывались по вопросу необходимости строгого соблюдения гарантий для предпринимателей.

Со своей стороны будем наблюдать, какие меры организационного характера будут фактически приниматься прокуратурой и судами для реализации закрепленных в УПК РФ гарантий.

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

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ЯНВАРЬ 2024

ПРОТИВОПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ НА ПРОИЗВОДСТВЕ: АНАЛИЗ СПОРОВ В СУДЕ

Ирина Дружинина

...ОТСУТСТВИЕ ДОКАЗАТЕЛЬСТВ ПРОВЕДЕНИЯ РЕКОНСТРУКЦИИ, ПЕРЕВООРУЖЕНИЯ ИЛИ КАПИТАЛЬНОГО РЕМОНТА ПОСЛЕ ВВОДА В ЗДАНИЕ В ЭКСПЛУАТАЦИЮ НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ НЕПРИМЕНЕНИЯ НОВЫХ ПРОТИВОПОЖАРНЫХ ТРЕБОВАНИЙ...

...ДЕФЕКТЫ БЫЛИ ДОПУЩЕНЫ ЕЩЕ ПРИ СТРОИТЕЛЬСТВЕ ДОМА, А ТЕПЕРЬ, ПОСЛЕ ЕГО ВВОДА В ЭКСПЛУАТАЦИЮ, ВО-ПЕРВЫХ, ИХ НЕВОЗМОЖНО ИСПРАВИТЬ БЕЗ ВНЕСЕНИЯ КОНСТРУКТИВНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В ОБЪЕКТ НЕДВИЖИМОСТИ, ПРИТОМ ЧТО ЭТИ ИЗМЕНЕНИЯ МОГУТ УМЕНЬШИТЬ УСТОЙЧИВОСТЬ И БЕЗОПАСНОСТЬ ДОМА; А ВО-ВТОРЫХ, ЭТО ПРОСТО НЕ ВХОДИТ В КРУГ ОБЯЗАННОСТЕЙ УК, — ни по договору управления, ни исходя из Минимального перечня работ и услуг по содержанию общего имущества МКД.

Однако затем решение было отменено, а в требованиях УК было отказано...

Верховный суд РФ поставил оплату юридических услуг в зависимость от результатов

Источник: <https://dzen.ru/a/ZF0AQ0ej8SbfTzN4>

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



**Плесовских
и Партнеры**
Коллегия адвокатов

Евгения Коваль

Юрист Московской коллегии «Плесовских и партнеры», www.pp-lawyers.com

ВЕРХОВНЫЙ СУД: ПРАВОВЫЕ УСЛУГИ ДОЛЖНЫ БЫТЬ НАПРАВЛЕННЫ НА ДОСТИЖЕНИЕ ОПРЕДЕЛЕННОГО РЕЗУЛЬТАТА

Определение Верховного суда РФ от 28.03.2023 по делу № А40-67639/2021 содержит любопытные выводы относительно того, по каким критериям следует оценивать качество оказанных юридических услуг.

Общество «Сити билдинг компани» (заказчик) и общество «КонсалтЮрист» (исполнитель) заключили договор на оказание юридических услуг по сопровождению процесса заключения и госрегистрации договора аренды старинного особняка в центре Москвы. Договор аренды был подписан, но далее ждала неудача: Росимущество не дало согласия на передачу недвижимости в аренду, а Росреестр отказал в регистрации договора из-за несоответствия сведений в поданных документах. В итоге договор аренды был расторгнут, и общество «Сити билдинг компани» осталось ни с чем.

Стоимость юридической работы по договору составляла 11 070 000 руб., из которых к моменту спора был оплачен аванс в размере 3 690 000 руб. Юридическая компания обратилась в суд с требованием взыскать с заказчика оставшуюся по договору сумму. «Сити билдинг

компани» со своей стороны выступило со встречным иском о расторжении договора и взыскании с юридической компании неосновательного обогащения.

Заказчик настаивал на том, что неудача с договором аренды – дело рук юристов, чья некачественная работа привела к недостижению предусмотренного договором результата, для которого он, собственно, и заключался. Юристы считали, что их вины в сложившейся ситуации нет: препятствия при регистрации договора аренды были устранимы, а договор стороны расторгли по соглашению сторон.

Суды трех инстанций удовлетворили иск юридической компании и отказали во встречном иске. Верховный суд отменил судебные акты нижестоящих инстанций и направил дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Действительно, оказание юридической помощи ранее во многих случаях квалифицировалось судами как возмездное оказание услуг. Работа юристов признавалась ценной сама по себе без привязки к результату.

Но, справедливости ради, юридическая деятельность, которая ведется в интересах заказчика, это не «искусство ради искусства», а набор определенных поименованных в договоре действий, направленных на достижение желаемой цели. Этот момент учел Верховный суд, который не пошел по проторенной дороге, а попытался разрешить назревший вопрос, до сих пор не нашедший четкого ответа в практике: юруслуги – это услуги или подряд?

Для этого он обратился к Постановлению Президиума ВАС РФ от 24.09.2013 № 4593/13, где ВАС РФ в свое время сформулировал весьма элегантную позицию: «Несмотря на различия в предмете договора возмездного оказания услуг (совершение определенных действий или деятельности) и договора подряда (достижение определенного результата), в силу статьи 783 ГК РФ положение о приме-

нении обычно предъявляемых требований для определения критериев качества работы подрядчика применимо и в отношении оказания услуг».

Следом Верховный суд сделал главный вывод: «В любом случае правовые услуги представляют интерес для заказчика не сами по себе, они должны быть направлены на достижение определенного результата». Здесь результат - некая польза, которую деятельность исполнителя при определенных условиях должна принести заказчику.

При этом именно на исполнителя-юриста возлагается бремя доказывания приложения максимальных усилий по достижению обусловленной договором цели. А в случае недостижения цели суд оценивает причины исходя из объема и качества совершенных исполнителем действий и наличие реальной возможности достичь эту цель в результате «именно этих и такого качества действий, степень усилий, которые должен был приложить исполнитель».

Поскольку в рассматриваемом деле нижестоящие суды не исследовали данные обстоятельства, дело будет заново пересмотрено с учетом позиции Верховного суда.

Как мы видим, суд в попытке примирить услуги с подрядом касательно юруслуг употребил весьма обобщенную формулировку о направленности услуг на достижение результата.

С одной стороны, такой подход согласуется с характером юридической работы, где результат не всегда зависит от действий юриста и не всегда зависит только от действий юриста. С другой стороны, такая позиция предоставляет суду широкие возможности для оценки обстоятельств таких споров и судьейского усмотрения. В большинстве подобных дел потребуется тщательное изучение хода оказания услуг, в частности, исследование подготовленных юристами документов на предмет их «направленности» на достижение цели заказчика. Ведь формальное наличие таких документов, согласно новому

подходу ВС, уже не сможет являться достаточным доказательством надлежащей работы юриста. Будет ли суд настолько углубляться в детали каждого спора – вопрос.

Новый подход Верховного суда об определении качества оказанной юридической помощи, безусловно, повлияет на будущую правоприменительную практику. Заказчикам будет проще взыскать деньги, если юридическая работа велась некачественно. Это благая тенденция в ситуации, когда на рынке юруслуг присутствует немало сомнительных контор и юристов, которые теряют интерес к делу заказчика сразу после получения оплаты.

Кроме того, на предварительном этапе теперь потребуется более скрупулезный и индивидуализированный подход к определению объема предстоящей работы и составлению соглашений об оказании юридических услуг. От того, насколько полно и подробно описан предмет соглашения, во многом будет зависеть исход судебного спора в случае, если заказчик останется недоволен.

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

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ЯНВАРЬ 2024

ПОБЕДИТЬ ОТКАТЫ И ЭКОНОМИТЬ

Павел Хлебников

...Что и у кого покупать, часто решает конкретный сотрудник отдела снабжения. Если удастся с ним договориться, дав откат, то поставщик гарантированно получит клиента. Причем заработать получится больше, чем в обычном случае, ведь «своему» снабженцу можно продать стройматериалы по завышенным ценам и более низкого качества, выдав за те, которые определены сметной документацией и спецификацией...

...Обнаружить закупки по завышенным ценам хоть и тяжело, но все же можно, а вот доказать сговор весьма непросто, особенно у частных компаний с ограниченными «оперативными» возможностями...

...Самая популярная отговорка: «Я не знаю, почему он потом дал скидку». Снабженцы понимают, что доказать ничего нельзя — за руку никого не поймаешь...

В Госдуму внесли законопроекты об ужесточении наказания за утечку данных россиян

Источник: https://m.dzen.ru/news/story/VGosdumu_vnesli_zakonoproekty_ob_uzhestochenii_nakazaniya_zautechku_dannykh_rossiyan--49652a8478b6ec4cc12f2b1349a1316f?lang=ru&fan=1&stid=APlfsvKsSvJlbo2FX5x&t=1701693339&tt=true&persistent_id=2764861661&story=2dc48e90-2e61-5f8c-9fdb-c82d0c12827a&issue_tld=ru

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



Ирина Олифирова

судебный юрист, эксперт по защите персональных данных

КОММЕНТАРИЙ ПО ТЕМЕ УЖЕСТОЧЕНИЯ НАКАЗАНИЯ ЗА УТЕЧКУ ДАННЫХ

Тема защиты персональных данных набирает всю большую актуальность и это не случайно. Персональные данные сейчас представляют невероятную ценность для бизнеса. Это новая «нефть», без которой невозможно создавать алгоритмы, развивать искусственный интеллект, выстраивать маркетинговые стратегии, а, следовательно, продавать товары и зарабатывать деньги. Оцифрованные персональные данные в настоящее время превращаются в один из основных механизмов торговли. Однако, их защите уделяется очень мало внимания, зачастую компании ограничиваются лишь оформлением каких-то локальных актов и не предпринимают никаких реальных мер.

Новости об очередной утечке персональных данных с завидной регулярностью появляются в сети Интернет. При этом, компании, допустившие такое нарушение несут незначительные неудобства в виде судебных разбирательств и штрафа в размере 60 000 рублей. Такая сумма штрафа, конечно же, на мой взгляд, ничтожна мала, по сравнению с теми неблагоприятными последствиями, с которыми могут столкнуться граждане, чьи данные попадут в руки злоумышленников.

Отношения, связанные с обработкой и защитой персональных данных, регулируются Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» (далее – Закон о персональных данных). В этом законе закреплены основные понятия, принципы и условия обработки данных, права субъектов персональных данных, обязанности и ответственность операторов данных за несоблюдение установленных правил. К сожалению, в реальности требования закона практически не выполняются, а права субъектов персональных данных систематически нарушаются.

Согласно ст. 18.1 Закона о персональных данных все операторы (те, кто собирают и обрабатывают данные) обязаны принимать меры, необходимые и достаточные для обеспечения выполнения обязанностей, возложенных законом. Да, операторы самостоятельно определяют этот перечень мер. Но нужно понимать, что размещение только лишь одной Политики в отношении обработки персональных данных и согласия на сайте никак не защитит данные от утечки, которые собирает оператор через этот же сайт. Операторы обязаны применять достаточные правовые, организационные и технические меры по обеспечению безопасности персональных данных в силу закона. И в данном случае нужно подходить системно, разрабатывать документы, назначать ответственного и приводить бизнес-процессы в соответствие Закону о персональных данных. Это предполагает совместную работу юриста по защите персональных данных и специалиста по информационной безопасности.

Все субъекты персональных данных (пользователи сайтов, клиенты, работники) должны быть четко проинформированы о том, кем и в каком объеме, для каких конкретных целей их данные обрабатываются, кто имеет к ним доступ, а главное, какие меры для их защиты предприняты оператором. Если же человек, дает согласие на обработку его персональных данных, он должен понимать, как его отозвать. А оператор персональных данных при получении такого от-

зывает обязан выполнить все действия, возложенные на него законом в такой ситуации.

По мере того как общество осознает значение и ценность персональных данных в современных реалиях, законодательство также должно соответствовать этим процессам. Поэтому ужесточение мер ответственности произошло очень своевременно и будет способствовать тому, что операторы будут уделять защите персональных данных все больше внимания и принимать существенные и ощутимые меры для этого. По другому и быть не может, пора бизнесу начать соответствовать общим тенденциям в связи с цифровизацией и переходом в работу в режиме онлайн. Если вам нужны персональные данные людей будьте добры принять все необходимые меры для их защиты, если нет - будьте готовы платить рублем за свою беспечность и безответственность.

Судебная практика по такой категории дел незначительна и ее анализ показывает, что суммы компенсации морального вреда пострадавшим взыскиваются пока небольшие. Однако, это только начало и практика будет меняться. А гражданам необходимо помнить, что защищать свои права в сфере обработки персональных данных важно и нужно! Законодательство предоставляет большие возможности для этого в виде административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности для нарушителей.

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



A-Z IP А.Залесов
и партнеры

Анна Тинькова

юрист, Патентно-правовая фирма «А. Залесов и партнеры», www.azalesov.ru

С 23 декабря 2023 года в силу вступают поправки в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях¹, согласно которым устанавливается административная ответственность за размещение биометрических персональных данных субъекта персональных данных в единой биометрической системе, в иных информационных системах, обеспечивающих идентификацию и (или) аутентификацию с использованием биометрических персональных данных физических лиц, с нарушением установленных законодательством Российской Федерации требований, а также ужесточаются наказания за нарушение требований в области размещения персональных данных граждан Российской Федерации.

Введение в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях новой нормы (статья 13.11.3 КоАП), которая предусматривает ответственность банков, многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг, иных организаций за размещение или обновление биометрических персональных данных субъекта в единой биометрической системе с нарушением установленных законом требований является дополнением и логическим продолжением к положениям Федерального закона от 29 декабря 2022 г. N 572-ФЗ «Об осуществлении идентификации и (или) аутентификации физических лиц с использованием биоме-

¹ Федеральный закон от 12 декабря 2023 г. N 589-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях»

трических персональных данных, о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации», конкретизируя ответственность нарушителей.

Под биометрическими персональными данными понимаются сведения, которые характеризуют физиологические и биологические особенности человека, на основании которых можно установить его личность (биометрические персональные данные) и которые используются оператором для установления личности субъекта персональных данных.² Важность соблюдения правильности сбора, хранения и надлежащей защиты биометрических персональных данных на фоне развития современных технологий, в частности искусственного интеллекта и дипфейк-технологии, является чрезвычайной.

Внесение изменений в положения Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в части ужесточения наказания за нарушение требований в области размещения персональных данных граждан является предсказуемым и даже необходимым ответом законодателя на современные угрозы, когда персональные данные граждан собираются компаниями буквально «на каждом шагу»: в магазинах, поликлиниках, транспорте, учебных заведениях, не говоря уже про посещение различных интернет ресурсов. Так, за два года функционирования системы оплаты по распознаванию лица, запущенной в московском метро, оплата проезда в городском транспорте по биометрии была осуществлена более 80 миллионов раз.³ Очевидно, что объемы персональных данных, которые собираются, хранятся и могут оказаться в распоряжении злоумышленников при ненадлежащем обращении компаниями их аккумулирующими, являются колоссальными, равно как и вред гражданам, который факт утечки персональных данных может нанести. Например, согласно Аналитическому отчету «Лаборатории Касперского»

2 ст. 11 Федерального закон «О персональных данных» от 27.07.2006 N 152-ФЗ
3 https://www.mos.ru/news/item/130922073/?utm_source=search&utm_term=serp

за 2022 год было зафиксировано 168 значимых утечек данных⁴ в российских компаниях, в результате которых было скомпрометировано более 290 млн строк пользовательских данных, при этом 64% пользовательских данных были скомпрометированы в результате атак на крупный бизнес.⁵

В этой связи увеличение размера штрафа за нарушение законодательства в области персональных данных, предусмотренного как для юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, так и для граждан и должностных лиц за недобросовестное, незаконное использования биометрических данных или использования их с нарушениями, является обоснованной мерой, направленной на повышение уровня защиты и безопасности персональных данных граждан, а также обеспечение дополнительных условий для профилактики соответствующих правонарушений.

В целом, подписание Президентом РФ 12 декабря 2023 года Федерального закона N 589-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» стало логическим продолжением изменений, вводимых в сфере защиты персональных данных ранее.

4 Значимая утечка данных — утечка данных, в результате которой было скомпрометировано более 5 тысяч строк пользовательских данных или которая получила резонанс в СМИ.

5 <https://content.kaspersky-labs.com/se/media/ru/business-security/kaspersky-data-leakage-report-2022.pdf>

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



**Melling
Voitishkin
& Partners**

Валерия Эйстрах

юрист практики «Технологии, медиа и телекоммуникации» фирмы «Меллинг, Войтишкин и Партнеры»

ОБОРОТНЫЕ ШТРАФЫ ЗА УТЕЧКУ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ: РАЗБИРАЕМСЯ В НОВЫХ ПОПРАВКАХ

В начале декабря в Госдуму внесли один из самых обсуждаемых законопроектов этого года — поправки о введении оборотных штрафов за утечки персональных данных.

На самом деле, был внесён целый пакет взаимосвязанных поправок. Один законопроект¹ предусматривает введение административной ответственности за различные нарушения в области обработки персональных данных — включая те самые оборотные штрафы за утечки. Второй законопроект² предполагает введение уголовной ответственности за незаконное использование, сбор и передачу персональных данных.

Принятие поправок устранил, пожалуй, самый удивительный парадокс российского законодательства о персональных данных: несмотря на то, что целью законодательства является защита прав и интересов субъектов персональных данных, у нас до сих пор не

1 Законопроект № 502104-8 «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях»

2 Законопроект № 502113-8 «О внесении изменений в Уголовный кодекс Российской Федерации»

было специальной ответственности за утечки — то есть именно за то нарушение, которое с точки зрения субъекта персональных данных является самым болезненным. Суды до настоящего времени привлекали компании к ответственности за утечки по «универсальной» ч. 1 ст. 13.11 КоАП РФ. Максимальный штраф для компании по этой статье — 100 тысяч рублей — в разы меньше, чем за многие нарушения в области персональных данных, которые зачастую носят чисто формальный или процедурный характер и фактически никак не затрагивают интересы субъектов.

Размер штрафа в случае первого нарушения будет зависеть от объема утечки:

- при утечке данных от 1 000 до 10 000 субъектов персональных данных — штраф для должностных лиц составит от 800 тысяч до 1 миллиона рублей, а для юридических лиц — от 3 до 5 миллионов рублей;
- при утечке данных 10 000-100 000 субъектов — штраф для должностных лиц — 1-1,5 миллиона рублей, а для юрлиц — от 5 до 10 миллионов рублей;
- при утечке данных более 100 000 субъектов — штраф для должностных лиц — 1,5-2 миллиона рублей, а для юрлиц — от 10 до 15 миллионов рублей.

Получается, что небольшие утечки (до 1 000 субъектов) не попадают в объем регулирования. Но не стоит забывать, что у регулятора останется возможность составлять протоколы по «универсальной» ч. 1 ст. 13.11 КоАП РФ за такие небольшие утечки.

За повторные утечки для юрлиц предусмотрены оборотные штрафы, которые уже не будут зависеть от объема утечки: от 0,1 до 3% выручки за предшествующий календарный год, но не менее 15 и не более 500 миллионов рублей.

Объем утечки не будет влиять на размер штрафа и в случаях, если она коснулась специальных категорий персональных данных (например, данных о здоровье или судимости) — для такой утечки предусмотрена отдельная повышенная ответственность. То есть для штрафа достаточно будет утечки данных даже одного человека, если эти данные содержат информацию, относящуюся к спецкатегории.

Согласно проекту закона, ответственность оператора предусмотрена как за действие, так и за бездействие, которые повлекли неправомерную передачу, предоставление, распространение или доступ к персональным данным.

Опасность этой формулировки в том, что оператора могут привлечь к ответственности даже если он принял все необходимые меры информационной защиты, но утечка произошла, например, в результате хакерской атаки на внешнюю инфраструктуру подрядчика.

С учетом этого операторам стоит уже сейчас проверить и усилить положения об ответственности за информационную безопасность в договорах с провайдерами их информационной инфраструктуры. Если избежать ответственности за утечку на стороне подрядчика не получится, нужно обеспечить себе договорные механизмы последующего возмещения ущерба подрядчиком, по вине которого у оператора произошла такая утечка.

Законопроект предусматривает штрафы не только за сами утечки, но — в дополнение к этому еще и за невыполнение обязанности по своевременному уведомлению Роскомнадзора о выявленной утечке — до 800 тысяч рублей для должностных лиц и до 3 миллионов для компаний. Это означает, что если оператор не направит уведомление об утечке и Роскомнадзор узнает о ней, например, из СМИ, то, вероятно, оштрафует сразу за два административных состава.

Примечательно, что законопроект предполагает разделение субъектов ответственности в зависимости от типа оператора: под должностным лицом понимается должностное лицо государственного или муниципального органа, сотрудник государственного или муниципального учреждения, а под юридическим лицом, наоборот, - юридическое лицо, не являющееся государственным или муниципальным органом или государственным или муниципальным учреждением.

Получается, что за утечку персональных данных из госорганов или госучреждений могут привлечь к ответственности только ответственные должностные лица, а при утечке из коммерческой компании ответственность грозит только самой компании, но не ответственному должностному лицу.

Законопроект пока вызывает много вопросов и возражений как со стороны бизнеса, так и со стороны государственных органов. С учетом этого, вероятнее всего, законопроект еще будет доработан ко второму чтению и может существенно измениться. Тем не менее, операторам уже сейчас стоит готовиться к вступлению законопроекта в силу — в том или ином виде его, скорее всего, всё же в скором времени примут.

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

Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ЯНВАРЬ 2024

ЗАКОН РАЗРЕШИЛ СКРЫВАТЬ ВЛАДЕЛЬЦЕВ КВАРТИР. ЧЕМ ЭТО ЧРЕВАТО?

Татьяна Кочанова

...А что же теперь делать тем, кому по какой-либо причине необходима информация о владельце недвижимости?...

...при желании собственник может подменить данные в выписке, а проверить это потенциальный покупатель не сможет...

...Если же собственник отказывается предоставлять выписку или раскрывать данные по объекту, это повод покупателю задуматься...

...Выписка из ЕГРН — не единственный способ проверки благонадежности продавца...

...Тяжелее всего придется тем, кто покупает не квартиру целиком, а комнату в ней...

«Ланит» стал АО, чтобы скрывать собственников

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

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



Олевинский
Буюкян
и партнеры

правовое бюро

Юрий Федоров

*Партнер, руководитель практики правового бюро
«Олевинский, Буюкян и партнеры»*

Скажу прямо — предположение о цели предстоящей реорганизации ООО «Ланит-Холдинг» в акционерное общество для сокрытия реальных владельцев компании слишком наивно.

Во-первых, скрыть таким способом ничего серьезного не возможно. Времена хранения реестров акционеров в амбарных книгах закончились в прошлом веке. И если мы еще живем в квартирах с занавесками на окнах, то во многих государствах уже давно нет и этого.

Во-вторых, у акционерных обществ существует жесткая обязанность о раскрытии публичной информации, включающей сведения о крупных владельцах акций и бенефициарах.

Обязательное раскрытие информации осуществляется публичными акционерными обществами, непубличными обществами с числом акционеров более пятидесяти, непубличными обществами в случае публичного размещения облигаций или иных ценных бумаг.

Раскрывать информацию в форме отчета эмитента за 6 месяцев и промежуточной бухгалтерской (финансовой) отчетности за 3, 6 и 9 месяцев отчетного года обязаны все публичные акционерные общества, на которые распространяются требования пункта 4 статьи 30 Федерального закона от 22.04.1996 № 39-ФЗ «О рынке ценных бумаг».

В соответствии с требованиями пункта 12.1 Положения Банка России от 27.03.2020 № 714-П «О раскрытии информации эмитен-

тами эмиссионных ценных бумаг» (далее — Положение № 714-П) отчет эмитента, в зависимости от периода, за который он составлен, должен быть раскрыт эмитентом на странице в сети Интернет в течение 30 дней с даты раскрытия годовой или промежуточной консолидированной финансовой отчетности (финансовой отчетности), а если эмитент не обязан раскрывать такую отчетность — с даты раскрытия годовой или промежуточной бухгалтерской (финансовой) отчетности.

При этом отчет эмитента за 12 месяцев не должен быть опубликован позднее 150 дней с даты окончания соответствующего отчетного периода, отчет эмитента за 6 месяцев — позднее 90 дней с даты окончания соответствующего отчетного периода. Эмитент, который по каким-либо причинам не опубликовал консолидированную финансовую отчетность (финансовую отчетность) или бухгалтерскую (финансовую) отчетность, при раскрытии отчета должен придерживаться предельного срока, установленного для опубликования отчета эмитента за соответствующий период.

В-третьих, самый минимальный срок для такой процедуры реорганизации общества с ограниченной ответственностью в акционерное общество составит 9 месяцев, а, как правило, он больше. Если этот срок добавить к уже прошедшим 20 месяцам СВО, то вероятность для представителей крупного бизнеса, хоть как-то причастных к теме, избежать попадания под санкции за счет изменения способа учета собственников ничтожна. Думаю, что списки всех потенциальных кандидатов на санкции аналитиками давно подготовлены. И, почти наверняка, есть среди них и максимальный вариант, близкий к поголовному. Оторваться от своего прошлого, отбросить во спасение хвост своей истории как это, например, способна сделать ящерица, и предъявить миру одномоментно абсолютно новый имидж в нашей цифровой реальности невозможно! Инерция в общественном восприятии очень велика и очень трудно корректируется. И неприятности Аркадия Воложа тому лишнее подтверждение.

То есть избежать рисков, связанных с западными санкциями, таким образом невозможно.

Реорганизация как этап в подготовке к первичному публичному размещению акций (IPO) представляется более вероятной целью и актуальной задачей. Из-за сокращения рынка финансовых услуг для российских компаний, привлечение средств на развитие бизнеса требует новых подходов. IPO как наиболее гибкий инструмент, сравнительно легко может перестраиваться под условия рынка, и может реализовываться как на внутреннем рынке, так и на доступных внешних рынках.

Впрочем, давайте обратим внимание на текущую ситуацию.

В 2022 году о намерении выйти на IPO объявили около 30 российских эмитентов. В связи с неблагоприятной ситуацией в экономике и на фондовом рынке IPO провела единственная компания Whoosh Holding (Вуш Холдинг) — оператор проката самокатов.

В 2023 году на 1 декабря состоялось шесть IPO, и до конца 2023 года может состояться еще три.

По оценкам Московской биржи и Минэкономразвития, до конца 2025 года на IPO могут выйти около 40 компаний. Среди компаний, официально объявивших о намерении разместить акции на бирже в 2024 г. или об изучении такой возможности, Ланит-Холдинг не фигурирует. А успешное проведение IPO требует длительной подготовки рынка. Своих будущих инвесторов еще нужно «разогреть».

Вполне вероятно, что пока компания хочет просто провести в оптимальной форме локальную реорганизацию своей холдинговой структуры, с целью снижения операционных и управленческих расходов. А на развитие бизнеса использовать сэкономленные внутренние средства. Что является одним из очевидных управленческих решений.

В любом случае — пожелаю АО «Ланит-Холдинг» успехов!



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 1 январь 2024

Подписные индексы по каталогу Урал-пресс — 79154, 79357

Дмитрий Марташов

**О торгах арестованных объектов
недвижимости**

Алла Митрахович

Особенности режима коммерческой тайны

Александра Шишкина

**Как можно лишиться собственности помимо
своей воли**

Павел Хлебников

Победить откаты и экономить

Татьяна Кочанова

**Закон разрешил скрывать владельцев квартир.
Чем это чревато?**

Ирина Дружинина

**Противопожарная безопасность
на производстве – анализ споров в суде**

Комментарии экспертов



www.TOP-PERSONAL.RU

(октябрь-декабрь)

В номере:

№4
2023

VI Научно-практическая конференция с международным участием «Документ. Архив. Информационное общество»

Локальные (внутренние) нормативные акты: составление и оформление

Нормативное регулирование экспертизы ценности электронных документов

Фотографический альбом как вещественный, изобразительный и письменный источник

Основная транспортная документация предприятия и организация эффективной работы с ней

Опыт практического изучения облачного демонстрационного стенда системы электронного документооборота ТЕЗИС

Международная организация по стандартизации ИСО

Регламентация управления документами в законодательных актах Китайской Народной Республики

При поддержке:



БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

№ 01
(725)
2024

www.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

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

Главная тема: ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ



Сергей Пронин

телеграмм-канал "Про Людей и "упырей"

**Нам предстоит еще немало потрудиться,
чтобы государство стало по-настоящему
демократическим, социальным и справедливым!**