



*Алла Митрахович*

## **К**то платит за ошибки персонала?

*Чина Аржанникова*

## **П**ризнается ли в судебной практике допустимым доказательством скрытая видеосъемка в рамках трудовых споров?

*Виктория Мариновская*

## **С**нижение заработной платы в одностороннем порядке. Судебная практика

*Александра Мишкина*

## **Е**сли ваш сотрудник украл?

*Татьяна Кочанова*

## **И**зменения в трудовом законодательстве за сентябрь 2024 года

*Дмитрий Мартасов*

## **П**ереработки авиаперсонала — анализ споров

*Элина Шакирова*

## **У**вольнение инвалидов — анализ проблем и новых споров

*Елена Музалевская, Ирина Олифирова*

## **У**вольнения при беременности

*Ольга Каримова, Юлия Лономарева*

## **М**едосмотр: является ли обязательной процедурой?

*Видеосъёмка давно применяется в бизнесе.*

*И споры по ней не утихают.*

*Читайте в номере.*

*Удачи!*

*Александр Гончаров*

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

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

## Новации Трудового Права



Татьяна Кочанова

**Изменения и судебная практика за сентябрь 2024 года** .....5

## Зарботная плата



Виктория Мариновская

**Снижение заработной платы в одностороннем порядке. Судебная практика** .....15

## Скрытая видеосъемка



Нина Аржанникова

**Признается ли в судебной практике допустимым доказательством скрытая видеосъемка в рамках трудовых споров?** .....25

## Материальный вред



Александра Шишкина

**Если ваш сотрудник украл?** .....33



Алла Митрахович

**Кто платит за ошибки персонала?** .....43

## Переработки



Дмитрий Мартасов

**Переработки авиаперсонала — анализ споров** .....51

## Увольнение



Элина Шакирова

**Увольнение инвалидов — анализ проблем и новых споров** .....59

## Комментарии экспертов

Елена Музалевская, Ирина Олифирова

**Увольнения при беременности** .....67

Ольга Каримова, Юлия Пономарева

**Медосмотр: является ли обязательной процедурой?** .....75

Юлия Пономарева

**Приговор написали как по нотам** .....81

Юрий Александров

**Неполное рабочее время кому?** .....85

## Вопрос — ответ



Василий Орленко

**Вопрос — ответ** .....89

## Фиктивное трудоустройство



Нина Аржанникова

**Фиктивное трудоустройство с использованием служебного положения: актуальные вопросы правоприменительной практики** .....93

## Восстановление на работе



Виктория Мариновская

**О директоре замолвите слово... Судебная практика о восстановлении директора на работе** .....103

**Выпускающий редактор:** А. Верещагина

**Главный редактор:** А. Гончаров

**Редакционная коллегия:**

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

А. Алексеевская

**Ведущие эксперты:**

Алексеевская Анастасия

Гайдин Дмитрий

Дружинина Ирина

Евтеев Дмитрий

Зеленая Ульяна

Кирина Анастасия

Клюева Елена

Кузина Марина

Мартасов Дмитрий

Митрахович Алла

Никулина Светлана

Новикова Татьяна

Папроцкая Ольга

Сергеева Дарья

Павлов Владимир

Тихонова Наталья

Хлебников Павел

Царькова Дарья

Шакирова Элина.

**Эксперты журнала**

**от юридических компаний:**

**Н. Рясина**, ООО «Доверенный СоветникЪ»,

**К. Иванчин**, ЗАО Юридическая компания

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

**О. Баженов**, «Корельский, Ищук, Астафьев и

партнеры», **С. Максимова**, «Клифф»,

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

**С. Одинцов**, «Диалог права»,

**Юлия Лялюцкая**, Адвокатское бюро г. Москвы

«Щеглов и Партнеры»

**Дизайн-бюро:** О. Корнилова

**Верстка:** О. Дегнер

**Корректор:** О. Сагун

**Главный бухгалтер:** Н. Фомичева

**Интернет-проект:** П. Москвичев

**Доставка:** Е. Чечикова

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

**Подписные индексы:**

**Почта России:** П4421.

**Урал-Пресс:** 47489, 47490.

**Регистрационное свидетельство:**

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

Предыдущие номера журнала «Трудовое право», а также «Управление персоналом» и др. вы можете посмотреть на сайте [www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru).

© «Трудовое право», 2024.

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

**Адрес редакции:**

117036, Москва, а/я 10.

E-mail: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru).

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

Подписано в печать 20.09.2024.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

Электронная версия 6 000.

Заказ № 1524-10.

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 за сентябрь 2024 года

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

## ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ЗА СЕНТЯБРЬ 2024 ГОДА

### Противодействие формированию задолженности

1 сентября вступает в силу Федеральный закон от 08.08.2024 № 268-ФЗ, которым внесены изменения в Трудовой кодекс, устанавливающие дополнительные гарантии для работников.

Трудовой кодекс РФ дополнен новой статьёй 158.1, предусматривающей механизм противодействия формированию просроченной задолженности по зарплате и контроля за погашением задолженности перед работниками посредством создания региональных межведомственных комиссий.

### Оплата сверхурочной работы

Приняты поправки к статье 152 ТК об оплате сверхурочной работы. Правила дополнили — сверхурочная работа оплачивается исходя из размера зарплаты, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. До введения поправок это неявно следовало из статьи 152 ТК — оплату могли посчитать, например, только из оклада, поэтому возникали споры. Изменения в статье 152 ТК вступят в силу с 1 сентября 2024 года. Они связаны с выходом постановления Конституционного суда от 27.06.2022 № 35-П. Суд признал, что прежние нормы статьи 152 ТК не согласуются с принципами равенства, справедливости, нарушают право на справедливую оплату труда. Конституционный суд поручил установить, что работодатели должны оплачивать сверхурочную работу с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат. Новые нормы не обязывают работодателя пересматривать более льготные условия оплаты сверхурочной работы, которые

были установлены до вступления в силу поправок. Об этом отдельно сказано в статье 2 Закона от 22.04.2024 № 91-ФЗ.

### **Временный перевод работников**

В ТК РФ вносится новая отдельная глава, которая будет регламентировать правила временного перевода работников к другому работодателю по направлению службы занятости. На данный момент правила временного перевода к другому работодателю установлены постановлением Правительства от 30.03.2022 № 511. Нормы, которые закрепят в ТК РФ созвучны с постановлением, за исключением нескольких незначительных деталей. Временный перевод возможен с согласия работника, если в центр занятости поступят: запрос от работодателя о потребности во временном переводе к нему работников из другой организации; сведения от работодателя о простое, то есть приостановке деятельности. Работник, которому будет предложено перевести на время, должен будет дать свой ответ в течение 7 рабочих дней. При этом действие трудового договора с основным работодателем не приостанавливается, договор продолжает действовать. Это даст возможность работникам сохранить право на накопленный отпуск.

### **Изменение порядка выполнения квоты для приёма на работу инвалидов**

С 1 сентября 2024 г. действует новый порядок выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов (Постановление Правительства РФ от 30 мая 2024 г. № 709).

Регионы установят квоты для работодателей, у которых трудятся более 35 человек, — от 2% до 4% от среднесписочной численности персонала. Их смогут дифференцировать в зависимости от отрасли

экономики, муниципального образования и др. При этом субъекты регионы должны будут учитывать рекомендации Минтруда. (Федеральный закон от 12.12.2023 г. № 565-ФЗ)

### **Новые формы отчётов в центр занятости с 1 сентября 2024 года**

Минтруд утвердил новые бланки отчётности в службу занятости (приказ от 16.04.2024 № 195н): о ликвидации и сокращении численности или штата работников; введении режима неполного рабочего дня или недели; свободных рабочих местах и вакантных должностях, в том числе о потребности в их замещении — это бывшая «Информация о вакансиях»; выполнении квоты для приёма на работу инвалидов; простое; временном переводе работников на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях; банкротстве. Сдавать формы надо через портал «Работа в России». Срок сдачи не изменились. В целом, не очень сильно поменялись и сами формы: в них поменялся порядок заполнения сведений, какие-то строки расширились.

### **Обязанность компенсировать неиспользованные отгулы при увольнении**

Планировалось, что изменение заработает с 1 сентября, но это вряд ли — проект прошёл только первое чтение (законопроект № 638766-8). Есть и ещё загвоздка. Всё дело в том, что на рассмотрении сейчас находится 2 проекта — один от Минтруда, второй от Пра-

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

# УЗКИЕ МЕСТА вашей компании мешают вам развиваться?

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



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

Пишите нам на вацап **89263501881**



**Виктория Мариновская**

юрист

# Снижение заработной платы в одностороннем порядке. Судебная практика

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

**Значительную часть судебных исков в сфере трудовых отношений составляют споры по доначислению заработной платы.**

**Зачастую основной причиной возникновения таких споров является неверное толкование норм трудового законодательства, а также нарушения требований закона при составлении трудового договора и дополнительных соглашений к нему.**

**Мы рассмотрим актуальные судебные решения, узнаем, в каких случаях суд посчитает снижение заработной платы незаконным, а когда решит, что закон на стороне работодателя.**

**Цель нашей статьи, проанализировав судебную практику, рассмотреть практические причины судебных исков по вопросу недоначисления заработной платы, узнать, какие ошибки допускает работодатель в процессе взаимодействия с работником по вопросу начисления заработной платы.**

**Статья будет интересна для руководителей компаний, кадровых служб, индивидуальных предпринимателей.**

**Если дополнительные соглашения, из которых следует, что должностной оклад уменьшается, не будут подписаны работником, то это будет считаться изменением условий трудового договора в одностороннем порядке, о которых работник не был уведомлен, и суд встанет на сторону работника.**

Рассмотрим Решение № 2-4883/2023 2-636/2024 2-636/2024(2-4883/2023;)-М-3584/2023 М-3584/2023 от 29 февраля 2024 г. по делу № 2-4883/2023 (Центральный районный суд г. Новокузнецка (Кемеровская область)).

### **Судом было установлено**

Истец свои требования мотивировала тем, что состояла в трудовых отношениях с ООО «Р». Согласно приказу была принята в ООО «Р» на должность главного инженера по совместительству. С указанной даты была фактически допущена к исполнению трудовых

**ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ ИСТЦОМ  
ПОДПИСАНЫ НЕ БЫЛИ. ОБ ИЗМЕНЕНИИ  
УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА РАБОТНИК  
НЕ БЫЛ УВЕДОМЛЕН... РАБОТОДАТЕЛЕМ  
ИСТЦУ БЫЛА НЕ ВЫПЛАЧЕНА В ПОЛНОМ  
ОБЪЕМЕ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА**

функций без оформления трудового договора. Ответчик ООО «Р» в одностороннем порядке снизил ей заработную плату без предварительного согласования, с приказом о снижении заработной платы не знакомил ее под роспись.

Среди прочего просила суд взыскать с ответчика в свою пользу недоплаченную заработную плату за период с февраля 2022 по январь 2023 г., компенсацию вынужденного прогула по дату восстановления на работе в должности начальника производственно-технического отдела.

Представитель ответчика ООО «Р» не признавала иски требования.

### Мнение суда

В материалы дела были представлены дополнительные соглашения, из которых следовало, что должностной оклад уменьшался с течением времени.

Дополнительные соглашения истцом подписаны не были. Об изменении условий трудового договора работник не был уведомлен в нарушение ч. 2 ст. 74 ТК РФ, без предупреждения истца работодатель снизил ему размер заработной платы. Работодателем истцу была не выплачена в полном объеме заработная плата.

Решение суда — взыскать с ООО «Р» в пользу истца недоплаченную заработную плату за период.

Аналогичный пример — Апелляционное определение по делу № 33-36273/2021 от 6 сентября 2021 года (Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда).

**Поскольку начисление премии является правом, а не обязанностью работодателя, так как премия носит стимулирующий характер и в силу закона, хотя и является частью заработной платы, но относится к поощрительным выплатам, то у работника отсутствует право требовать начисления и выплаты премии, а значит отсутствует право требования доначисления заработной платы.**

Рассмотрим Решение по делу № 2-4729\19 от 02 октября 2019 года (Никулинский районный суд).

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



**Нина Аржанникова**

юриисконсульт

# Признается ли в судебной практике допустимым доказательством скрытая видеосъемка в рамках трудовых споров?

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

**Цифровизация общества неизбежно накладывает отпечаток и на реализацию трудовых отношений, а также на возникающие из трудовых отношений трудовые споры.**

**На практике часто можно увидеть, что работники в целях защиты своих трудовых прав при возникновении конфликтной ситуации (например, когда работодатель понуждает написать заявление об увольнении по собственной инициативе и пр.) предпринимают попытки записать на видео своего работодателя с намерением использовать данный материал в качестве доказательства в суде.**

**Встречается и обратная ситуация, когда работодатель использует методы скрытой видеозаписи с камер наблюдения в качестве средств доказывания. Признается ли в судебной практике допустимым доказательством скрытая видеосъемка?**

## **ОЦЕНКА ВИДЕОЗАПИСИ, КАК СРЕДСТВА ДОКАЗЫВАНИЯ В РАМКАХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

При разрешении трудового спора суд в силу статей 55, 59 и 60 ГПК РФ вправе принимать любые средства доказывания, предусмотренные процессуальным законодательством (п. 18 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15). Так, в соответствии со ст. 55 ГПК РФ, аудио- и видеозаписи входят в исчерпывающий перечень средств доказывания, применяемых при рассмотрении и разрешении дела (наряду с объяснениями сторон и третьих лиц, показаниями свидетелей, письменными и вещественными доказательствами, заключением эксперта).

Здесь остановимся на таких средствах доказывания в трудовых спорах, как аудио- и видеозаписи. Данные доказательства также имеют ряд трудностей в их использовании. В отношении них законом устанавливаются определенные требования, которые могут ограничить возможность признания записей допустимыми. Следует учитывать осведомленность стороны о проводимой аудио или видеозаписи и ее согласие, что непосредственно связано с правом стороны на неприкосновенность частной жизни.

Как следует из п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.1995 № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции РФ при осуществлении правосудия», доказательства должны признавать-

**СЛЕДУЕТ УЧИТЫВАТЬ ОСВЕДОМЛЕННОСТЬ  
СТОРОНЫ О ПРОВОДИМОЙ АУДИО ИЛИ  
ВИДЕОЗАПИСИ И ЕЕ СОГЛАСИЕ, ЧТО  
НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАНО С ПРАВОМ  
СТОРОНЫ НА НЕПРИКОСНОВЕННОСТЬ  
ЧАСТНОЙ ЖИЗНИ**

ся полученными с нарушением закона, если при их сборе и закреплении были нарушены гарантированные Конституцией РФ права человека и гражданина порядок их сбора и закрепления, а также если сбор и закрепление доказательств осуществлено ненадлежащим лицом или органом либо в результате действий, не предусмотренных процессуальными нормами.

Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации (далее ГПК РФ) определяет доказательства как полученные в предусмотренном законом порядке сведения о фактах, на основе которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела (п. 1 ст. 55 ГПК РФ).

Из чего следует, что по смыслу ч. 1 ст. 55 ГПК РФ, необходимо наличие «предусмотренного законом порядка» на создание и производство видеозаписи, которое в данное время не предписано законодателем. Следовательно, видеозаписи должны соответствовать требованиям, указанным в ГПК РФ, а также, при предоставлении их в судебный процесс в качестве доказательств, заявителю необходимо выполнить определенные условия, в частности, разъяснить:

- как была получена запись,
- место и время данного события,
- какие стороны участвовали в разговоре, либо выполняли определенные действия или бездействия.

Судьи должны быть уверены, что производство такой записи не было сопровождено нарушением законодательства. В частности, возникает вопрос: «признается ли в судебной практике допустимым доказательством видеосъемка, полученная без согласия второй стороны?». Существующая законодательная база не позволяет дать однозначного ответа на этот вопрос, поэтому целесообразно обратиться к судебной практике.

## СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ВОПРОСУ ПРИОБЩЕНИЯ К ДЕЛУ СКРЫТОЙ ВИДЕОЗАПИСИ

Брянский областной суд рассмотрел дело № 33-4188/18, где работница (истец) просила восстановить её в должности. В обоснование требований,

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



**Александра Шишкина**

юрист

# Если ваш сотрудник украл?

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

Громкие судебные процессы создают резонанс в обществе. Особенно, когда дело касается популярных личностей, их внутренней жизни, вырвавшейся наружу. Добавляют эмоций и журналисты, пылко освещающие вновь образовавшееся событие. Юрист же на подобное среагирует более сдержанно, вдумчиво и всесторонне. А главное — с точки зрения закона.

Не так давно помощнику одного небезызвестного музыканта столичным судом был вынесен приговор по обвинению в кражах с банковских карт потерпевшего крупных сумм. Так как суммы эти были крупные, то и срок наказания также оказался не малым — восемь лет лишения свободы условно.

Однако, как обстоит дело с обычными работниками компаний, совершивших хищения либо причинившие какой-либо иной материальный вред работодателю?

Как говорит Верховный суд РФ, одной из основных обязанностей работника по трудовому договору является бережное отношение к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящему у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

В тех случаях, когда работник нарушает это требование закона, в результате чего работодателю причиняется материальный ущерб, работник обязан возместить этот ущерб. Закрепляя право работодателя привлекать работника к материальной ответственности, Трудовой кодекс РФ предпо-

лагает, в свою очередь, предоставление работнику адекватных правовых гарантий защиты от негативных последствий, которые могут наступить для него в случае злоупотребления со стороны работодателя при его привлечении к материальной ответственности. Привлечение работника к материальной ответственности не только обусловлено восстановлением имущественных прав работодателя, но и предполагает реализацию функции охраны заработной платы работника от чрезмерных и незаконных удержаний.

**ПРИВЛЕЧЕНИЕ РАБОТНИКА К  
МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ НЕ  
ТОЛЬКО ОБУСЛОВЛЕНО ВОССТАНОВЛЕНИЕМ  
ИМУЩЕСТВЕННЫХ ПРАВ РАБОТОДАТЕЛЯ,  
НО И ПРЕДПОЛАГАЕТ РЕАЛИЗАЦИЮ  
ФУНКЦИИ ОХРАНЫ ЗАРАБОТНОЙ  
ПЛАТЫ РАБОТНИКА ОТ ЧРЕЗМЕРНЫХ И  
НЕЗАКОННЫХ УДЕРЖАНИЙ**

Удержания из заработной платы в порядке возмещения потерь или ущерба, нанесенного принадлежащим предпринимателю продуктам, товарам или оборудованию, должны разрешаться только в тех случаях, когда может быть ясно доказано, что за вызванные потери или причиненный ущерб несет ответственность соответствующий трудящийся.

Общие положения о материальной ответственности сторон трудового договора, определяющие обязанности сторон трудового договора по возмещению причиненного ущерба и условия наступления материальной ответственности, содержатся в главе 37 Трудового кодекса РФ. Статьей 232 указанной главы определена обязанность стороны трудового договора

возместить причиненный ею другой стороне этого договора ущерб. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение стороны этого договора от материальной ответственности (часть третья статьи 232).

В одном из дел суд сообщил, что обстоятельства причинения материального ущерба работодателю преступными действиями одного из работников, установленные приговором суда, имеют существенное значение для разрешения спора о правомерности возложения на других работников обязанности по возмещению этого ущерба работодателю.

Согласно материалам данного дела, Банк (он же — работодатель) обратился в суд с иском к Б. и С. о взыскании с каждой из них в счет возмещения материального ущерба, причиненного ими при исполнении трудовых обязанностей, по 6 500 000 руб. В обоснование иска Банк указал, что Б. и С. работали в Банке в дополнительном офисе на различных должностях на основании трудовых договоров, с ними были заключены договоры о полной индивидуальной материальной ответственности.

В ходе проведения внезапной тематической проверки с ревизией денежной наличности и ценностей в дополнительном офисе Банка было установлено, что С. без поручений клиента банка создала в автоматизированной единой корпоративной системе Банка, а Б. подтвердила фиктивную операцию по списанию с расчетного счета клиента Банка 13 000 000 руб. на счет индивидуального предпринимателя К. Впоследствии Б. был принят чек без идентификации клиента на снятие наличных денежных средств со счета индивидуального предпринимателя. В результате таких действий клиенту Банка был причинен материальный ущерб на сумму 13 000 000 руб., который ему возмещен Банком в полном объеме. Данную сумму Банк

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



**Алла Митрахович**

юрист

# Кто платит за ошибки персонала?

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

**Всем нам хорошо известны времена, когда устроиться на работу было проще, используя родственные и дружеские связи, когда на первое место при решении кадровых вопросов ставилась лояльность. Однако времена меняются, и сейчас на первое место выходит профессионализм, поскольку ошибки неквалифицированного, но лояльного персонала слишком дорого стоят компаниям. Ведь, как показывает практика, работника практически невозможно заставить возместить причиненные убытки, а если даже и выносятся решения суда, то оно или не исполняется, или исполняется частично и долго.**

Традиционно в трудовых отношениях существует два вида материальной ответственности — полная и ограниченная. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных законом — работодатель не может заключать договоры о полной материальной ответственности по своему усмотрению. Правильное оформление полной материальной ответственности позволяет взыскивать весь размер убытков с виновного работника.

Однако большинство работников возмещают убытки только в пределах своего одного среднемесячного заработка. При этом, если работник причинил своими действиями ущерб третьему лицу (другой компании или клиенту работодателя), то все убытки за это в первую очередь будет возмещать компания-работодатель в полном объеме и с процентами.

Например, Решением Арбитражного суда города Москвы от 16.12.2022 по делу № А40-130373/2022 с крупного банка в пользу компании взысканы денежные средства в размере 129 708,27 рублей.

Из решения по делу следует, что сотрудник Банка при открытии счета компании не проверила оригиналы документов директора юридического лица, подписание документов на открытие счета про-

**БОЛЬШИНСТВО РАБОТНИКОВ ВОЗМЕЩАЮТ  
УБЫТКИ ТОЛЬКО В ПРЕДЕЛАХ СВОЕГО  
ОДНОГО СРЕДНЕМЕСЯЧНОГО ЗАРАБОТКА**

ходило в личном автомобиле, вне помещения банка. Так, по вине работника ответчика по поддельным копиям документов был незаконно открыт расчетный счет, куда были перечислены средства истца в размере 224 062,50 руб. В итоге денежные средства не поступили на действительный счет компании, а были сняты с поддельного.

Банк, возражая на требования иска, указывал, что его вины нет в содеянном. Однако суд, ссылаясь на ссылки законодательства и указания Центрального банка, указал, что именно на банке лежит обязанность проверки документов клиентов. Поэтому банк должен обеспечивать выполнение своих обязанностей через его сотрудников любыми законными способами.

Нам не известно, как были оформлены трудовые отношения банка и сотрудника и будет ли он нести ответственность за этот ущерб перед своим работодателем в полном объеме. Но высока вероятность, что работник возместит вред лишь в размере его среднемесячной заработной платы.

В Трудовом кодексе РФ довольно однозначно описаны основания для возникновения у работника обязанности возместить вред в полном объеме. Однако, как показывает практика, в силу различных причин, зачастую связанных с оформлением трудовых правоотношений и финансовой культурой, работодатели не могут взыскать с работника ничего или взыскивают лишь малую часть.

В частности, до Верховного суда РФ в 2023 году дошел спор по иску компании к работнику о взыскании ущерба. Иск обоснован тем, что по вине работника, исполнявшего трудовые обязанности и управлявшего принадлежащим работодателю автомобилем, произошло дорожно-транспортное происшествие, в результате которого причинены механические повреждения автомобилю третьего лица. Работодатель уже возместил ущерб третьему лицу и теперь в порядке регресса требовал его с работника, виновного в ДТП.

Суд первой инстанции взыскал ущерб в размере среднего заработка работника, апелляция отменила решение и взыскала в полном объеме в размере 560 996,00 рублей, так как ущерб им причинен в результате административного правонарушения, которое установлено соответствующим государственным органом.

Ответчик, не отрицая факта нарушения Правил дорожного движения Российской Федерации, возражал против удовлетворения исковых требований и приводил доводы о нарушении работодателем порядка привлечения работника к материальной ответственности, отмечая, что работодателем проверка для установления причины возникновения ущерба и его размера не проводилась, письменные объяснения у работника не истребовались.

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



**Дмитрий Мартасов**

юрист

# Переработки авиаперсонала — анализ споров

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

**Согласно пункту 1 статьи 52 Воздушного кодекса Российской Федерации, к авиационному персоналу относятся лица, которые имеют профессиональную подготовку, осуществляют деятельность по обеспечению безопасности полетов воздушных судов или авиационной безопасности, по организации, выполнению, обеспечению и обслуживанию воздушных перевозок и полетов воздушных судов, выполнению авиационных работ, организации использования воздушного пространства, организации и обслуживанию воздушного движения и включены в перечни специалистов авиационного персонала.**

**Перечень специалистов авиационного персонала гражданской авиации Российской Федерации определен Приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 19 октября 2022 года № 419 (далее – Приказ)<sup>1</sup>.**

**В Приказе определено, что к авиационному персоналу относятся пилоты, штурманы, бортрадисты, бортинженеры (бортмеханики), летчики-наблюдатели, бортпроводники, бортоператоры, внешние пилоты, диспетчеры управления воздушным движением, специалисты по техническому обслуживанию воздушных судов, сотрудники по обеспечению полетов, сотрудники службы безопасности<sup>2</sup>.**

1 Приказ Министерства транспорта Российской Федерации от 19 октября 2022 г. № 419 «Об утверждении Перечня специалистов авиационного персонала гражданской авиации Российской Федерации» // СПС Консультант Плюс.

2 Приказ Министерства транспорта Российской Федерации от 19 октября 2022 № 419 «Об утверждении Перечня специалистов авиационного персонала гражданской авиации Российской Федерации» // СПС Консультант Плюс.

**Регулирование трудовых отношений специалистов авиационного персонала гражданской авиации Российской Федерации регламентируется статьей 328–330, 413 Трудового кодекса Российской Федерации<sup>3</sup>, Воздушным кодексом Российской Федерации<sup>4</sup>, а также Постановлениями Правительства Российской Федерации и Приказом Минтранса Российской Федерации.**

В целях защиты прав и законных интересов граждан, обеспечения обороны страны и безопасности государства не допускаются забастовки или иное прекращение работы (как средство разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров и иных конфликтных ситуаций) авиационным персоналом гражданской авиации, осуществляющим обслуживание (управление) воздушного движения<sup>5</sup>.

Согласно п. 8 Приказа Минтранса РФ от 21.11.2005 № 139 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации» привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия члена экипажа в случаях, предусмотренных пунктами 1-5 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации<sup>6</sup>.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия члена экипажа и с учетом мнения представителей работников для выполнения полетов, связанных с

3 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СПС Консультант Плюс.

4 Воздушный кодекс Российской Федерации от 19.03.1997 № 60-ФЗ (ред. от 08.08.2024) // СПС Консультант Плюс.

5 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СПС Консультант Плюс.

6 Приказ Минтранса РФ от 21.11.2005 № 139 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, № 6, 06.02.2006.

перевозкой пассажиров, багажа, грузов и почты, и полетов при выполнении авиационных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого члена экипажа четырех часов сверх установленной продолжительности полетной смены в течение двух дней подряд, 20 часов в месяц и 120 часов в год<sup>7</sup>.

На практике часто возникают случаи переработок со стороны авиационного персонала и нарушения их трудовых прав. Поэтому в данной статье рассмотрим конкретные примеры из материалов судебной практики.

По одному из дел истцы обратились в суд с требованием о взыскании долга по заработной плате и об обязанности внести изменения в летные книжки<sup>8</sup>.

**Фабула дела: Истцы состояли в трудовых отношениях в авиакомпании. Заработная плата истцов состояла из должностного оклада, районного коэффициента, оплаты за квалификацию, выплат компенсационного и стимулирующего характера, оплаты за налет (переменная часть заработной платы) и прочих начислений.**

После увольнения из авиакомпании и получения летных книжек истцы, проанализировав комплексные задания на полет (планы полетов), информацию, полученную из программного обеспечения (системы) Меридиан, которое предназначено для работы авиакомпании и планирования выполняемых рейсов, пришли к выводу о том, что отчетчик в период их трудовой деятельности вносил в летные книжки данные, не соответствующие фактическому налету часов каждого из

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



**Элина Шакирова**

юрист

# Увольнение инвалидов — анализ проблем и новых споров

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

**С точки зрения трудового законодательства, люди с инвалидностью являются полноправными сотрудниками и обладают такими же правами и обязанностями, как и другие работники. Однако в отношении их увольнения существуют особые правила.**

Работника с инвалидностью можно уволить в связи с отказом от перевода на работу, которая ему предписывается медицинским заключением, либо в связи с отсутствием у работодателя соответствующей работы.

Однако в связи с отсутствием в Трудовом кодексе РФ (далее — ТК РФ) указания, кто должен выдавать заключение, по какой форме и что в нем должно быть отражено, между сотрудниками и работодателями регулярно возникают судебные споры об увольнениях по медицинским показаниям.

## **НЕЛЬЗЯ УВОЛИТЬ РАБОТНИКА ТОЛЬКО НА ОСНОВАНИИ ТОГО, ЧТО У НЕГО УСТАНОВЛЕНА ИНВАЛИДНОСТЬ И ЕСТЬ ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА РЕАБИЛИТАЦИИ (ИПР)**

Именно такой спор рассмотрел Первый кассационный суд общей юрисдикции (определение от 18 сентября 2023 г. № 88-19424/2024).

Специалист представил работодателю справку об инвалидности и копию ИПР. Ему рекомендовали труд в специально созданных условиях, в т. ч. на дому. Организация уведомила его о том, что подходящих вакансий нет, и оформила увольнение. Работник его оспорил.

Суды признали, что трудовой договор прекратили незаконно. Справка и программа реабилитации не заменяют медзаключения по результатам экспертизы профессиональной пригодности. У медико-социальной экспертизы иные цели, документы по ее итогам не содержат нужных сведений и не позволяют уволить инвалида.

Подобный подход прежде применял и Верховный суд РФ (определение от 16 января 2023 г. № 4-КГ22-53-К1).

**ДОКУМЕНТЫ, ВЫДАВАЕМЫЕ ГРАЖДАНИНУ  
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНОЙ  
ЭКСПЕРТИЗЫ, НЕ СОДЕРЖАТ ВЫВОДОВ  
О ПРИГОДНОСТИ ГРАЖДАНИНА ПО  
СОСТОЯНИЮ ЗДОРОВЬЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ  
ОТДЕЛЬНЫХ ВИДОВ РАБОТ**

Д. обратилась в суд с иском к работодателю о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. В обоснование иска Д. указала, что состояла в трудовых отношениях с ответчиком в должности врача-стоматолога-терапевта. МСЭ была установлена II группа инвалидности по причине общего заболевания сроком на один год, для Д. разработана индивидуальная программа реабилитации инвалида.

Приказом на основании ст. 76 ТК РФ, справки об установлении Д. инвалидности и ИПР инвалида Д. была отстранена работодателем от выполнения трудовых обязанностей.

Далее работодатель ознакомил Д. с перечнем вакантных должностей, не противопоказанных ей для работы по состоянию здоровья (оператор ЭВМ, уборщик служебных помещений в различных струк-

турных подразделениях, дворник, машинист по стирке и ремонту спецодежды), согласия на замещение которых Д. не выразила.

В результате работодателем издан приказ об увольнении Д. с занимаемой должности по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением).

Д. полагала отстранение от работы и увольнение незаконными, поскольку справка об установлении ей инвалидности и индивидуальная программа реабилитации инвалида не являются документами, подтверждающими ее профессиональную непригодность для работы в должности врача-стоматолога-терапевта, на медицинскую экспертизу по вопросу о пригодности к выполнению работы по должности врача-стоматолога-терапевта работодатель ее не направил.

Разрешая спор и удовлетворяя иски Д. о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, суд первой инстанции с учетом положений ст. 73, 77, 212 ТК РФ, ст. 58, 63 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ, а также Порядка проведения экспертизы профессиональной пригодности и формы медицинского заключения о пригодности или непригодности к выполнению отдельных видов работ, утвержденных приказом Минздрава России от 5 мая 2016 г. № 282н, исходил из того, что основанием для увольнения работника может являться только медицинское заключение о непригодности работника к выполнению отдельных видов работ. Поскольку справка об инвалидности и индивидуальная программа реабилитации инвалида не содержат выводов о профессиональной непригодности Д. по занимаемой должности, в них приведены лишь противопоказания к работе при определенных условиях,

**Полные тексты статей доступны только  
для подписчиков.**

**Остальным желающим на платной основе.**

**Пишите: [7447273@bk.ru](mailto:7447273@bk.ru)**

# Увольнения при беременности

Источник: [https://youtube.com/shorts/Tw2iXDt\\_dLo?si=D0uy-rN06wBkLR\\_W](https://youtube.com/shorts/Tw2iXDt_dLo?si=D0uy-rN06wBkLR_W)

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



### **Елена Музалевская**

*Адвокатское бюро «АВЕДА», Управляющий партнер, адвокат, Омск, <https://aweda.ru/>*

Трудовые права беременной женщины защищены Трудовым кодексом РФ: по инициативе работодателя увольнение беременной работницы запрещено.

В видео с семинара об увольнении беременных секретарей, вероятно, идет речь о ситуации, когда трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможности с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья (ст. 261 ТК РФ). В данном случае увольнение будет законным. Данный вывод подтверждается и разъяснениями высшей судебной инстанции в п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

Уволенные работницы действительно имеют право обратиться в суд с иском о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе, если считают свои права нарушенными, для это у них есть один месяц со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с

его увольнением сведений о трудовой деятельности. При обращении в суд истцы по трудовым спорам освобождены от уплаты госпошлин и с них невозможно взыскать судебные расходы, даже если дело они проиграли. Таким образом, работодатель все необходимые ему расходы на ведение дела в суде будет нести самостоятельно, независимо от исхода дела.

Срок рассмотрения споров о восстановлении на работе — до истечения одного месяца со дня поступления заявления в суд, на практике срок может быть существенно продлен. Юридически значимыми обстоятельствами для данной категории дел являются: отражение в трудовом договоре обстоятельства, что он заключен на период отсутствия «основного работника» и отсутствие возможности перевода до окончания беременности на иную вакантную должность.

Если с первым обстоятельством все понятно: в документах о приеме на работу срок работы указан верно или не указан вообще. От этого напрямую зависит вердикт суда и перейдем ли вообще к исследованию второго обстоятельства о предложении вакантных должностей в компании.

То со вторым обстоятельством непросто. На первый взгляд вакансии либо есть, либо нет. Берем штатное расписание и смотрим. Если есть — предложили, все это обязательно зафиксировали.

Однако при этом, в Трудовом кодексе РФ понятие «вакантная должность» не раскрыто. Общепринятое мнение, что «вакантная» синоним «свободная». Минтруд это подтверждает: «Под вакантной следует понимать не занятую (не замещенную) никем должность в организации» (Письмо Минтруда России от 18.08.2017 N 14-2/В-761). А если в ор-

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



### **Ирина Олифирова**

судебный юрист, эксперт по трудовым отношениям

По общему правилу уволить беременную работницу нельзя, кроме случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (ст. 261 Трудового кодекса РФ).

Однако, ситуация обстоит иначе, если такая работница была принята на работу временно на период отсутствия основного работника, то есть с ней был заключен срочный трудовой договор по основанию, предусмотренному абз. 2 ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса РФ. Отличие срочного от обычного трудового договора - точный срок или событие, когда отношения между работодателем и работником прекращаются. В данном случае, это выход на работу основного работника. Причем выйти на работу основной работник вправе в любой удобный для него день.

В связи с выходом на работу основной работницы работодатель вправе уволить временную, несмотря на состояние беременности, для этого необходимо соблюсти два условия, о которых напомнил Седьмой кассационный суд общей юрисдикции в определении от 04 мая 2022 года по делу № 88-5763/2022:

- срок трудового договора должен быть обозначен фактом выхода на работу основного работника;
- у работодателя отсутствуют вакантные должности (как соответствующие квалификации женщины, так и вакантные нижестоящие

должности или нижеоплачиваемая работа), которые может занять беременная работница с учетом состояния ее здоровья.

Вакансии необходимо такой работнице предлагать все, отвечающие указанным требованиям, в данной местности. Нельзя предлагать работу, которую беременная работница не сможет выполнять по состоянию здоровья. Предлагать вакансии в другой местности нужно только, если это прямо предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если вышеуказанные условия соблюдены не будут, то увольнять временную работницу в связи с истечением срока действия трудового договора, работодатель не вправе. Такой вывод следует из ч. 3 ст. 261 Трудового кодекса РФ, абз. 2 п. 27 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

В случае, если работодатель не предлагал беременной женщине вакансии или предложил не все вакансии, которые может занять женщина с учетом состояния ее здоровья, то увольнение будет признано незаконным (определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 11 ноября 2021 года по делу № 88-23055/2021).

Если в компании есть подходящая вакансия, то необходимо перевести работницу с ее письменного согласия на нее временно. Срок, в данном случае, до окончания беременности вне зависимости от причины ее окончания (рождение ребенка, самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским показаниям и прочее). Состояние бе-

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ОКТАБРЬ 2024

## ЧЁРНЫЕ НОТАРИУСЫ

Павел Хлебников

...ЗА ПОМОЩЬ С ОФОРМЛЕНИЕМ НЕСУЩЕСТВУЮЩЕГО НАСЛЕДСТВЕННОГО ИМУЩЕСТВА МОШЕННИЦА ВЫМАНИЛА И ПОХИТИЛА У ПОТЕРПЕВШЕЙ БОЛЕЕ 745 тыс. руб. под видом совершения разных юридических и нотариальных действий...

...Сам факт подписания договора не порождает право собственности. Даже после подачи документов в Росреестр имеется возможность приостановить сделку по письменному заявлению одной из сторон...

...настоящий представитель нотариата никогда не позвонит вам без повода. Если человек на том конце провода представляется нотариусом, всегда можно как минимум проверить, существует ли такой специалист в нотариате на самом деле. Просто спросите ФИО собеседника и поищите указанные данные в перечне нотариусов России на портале Федеральной нотариальной палаты...

# Медосмотр: является ли обязательной процедурой?

Источник: [https://youtube.com/shorts/Cog8LyU\\_d6E?si=-LMdWTb7-EgqUJ3d](https://youtube.com/shorts/Cog8LyU_d6E?si=-LMdWTb7-EgqUJ3d)

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



### **Ольга Каримова**

*Адвокатское бюро «АВЕДА», Адвокат, партнер*

Положения о медицинском осмотре при устройстве на работу установлены в статье 220 Трудового кодекса РФ и нормативным актом Минздрава России №29н от 28 января 2021 года. Этот документ определяет, как проводятся необходимые первичные и регулярные медосмотры сотрудников, а также устанавливает список заболеваний, которые могут помешать выполнять работу в условиях, опасных для здоровья.

Первостепенная задача работодателя – это составление и официальное утверждение списка лиц, подлежащих обязательному медицинскому осмотру при приеме на работу. В частности, к ним относятся работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществление трудовой функции на высоте, вахтовым методом и ряд иных категорий.

Организация и проведение медосмотра осуществляется за счет работодателя (абз. 14 ч. 3 ст. 214, ч. 9 ст. 220 ТК РФ), то есть кандидат не тратит свои деньги с последующей компенсацией их ему работодателем. При этом, некоторым категориям работников (к примеру, тем, кто связан с продуктами питания или образованием детей) работодатель обязан оплатить стоимость бланка медицинской книжки на бумажном носителе или возместить расходы на его приобретение. Перед началом работы кандидату выписывается индивидуальное направление, причем каждая организация имеет право

самостоятельно создать форму этого документа. Если работодатель допустит сотрудника к выполнению его должностных обязанностей без прохождения предварительного медосмотра, это может привести к административной ответственности.

Направление подписывается работодателем и выдается кандидату под роспись. Направление может быть сформировано в электронном виде с использованием электронных подписей работодателя и лица, поступающего на работу. Работодатель должен вести учет выданных (в том числе в электронном виде) направлений, путем ведения специального журнала.

Лицо, поступающее на работу, вправе предъявить в медицинскую организацию для проведения предварительного медицинского осмотра выписку из медкарты с результатами прошедших диспансеризаций (если такие имеются), полученную от медучреждения, к которому он прикреплен для получения услуг здравоохранения.

После завершения медосмотра и получения соответствующего заключения, работодатель принимает решение о возможности трудоустройства кандидата. Это решение зависит от того, были ли обнаружены медицинские противопоказания для работы по выбранной специализации. Такие противопоказания должны быть четко указаны в заключении.

Отказ в заключении трудового договора из-за наличия у кандидата медицинских противопоказаний, выявленных в ходе обязательного предварительного осмотра, считается обоснованным (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении

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



### **Юлия Пономарева**

руководитель PONOMAREVA GROUP,  
[www.ponomareva.online](http://www.ponomareva.online)

Согласно Трудовому кодексу РФ, обязательному предварительному медицинскому осмотру подлежат следующие категории работников:

Несовершеннолетние: лица младше 18 лет должны пройти медосмотр вне зависимости от вида работы.

Работники на вредных или опасных производствах: их здоровье подтверждено повышенному риску, поэтому медосмотр необходим для предотвращения профессиональных заболеваний и травм.

Сотрудники, связанные с транспортом: водители и работники, связанные с движением транспортных средств, проходят медосмотр для обеспечения безопасности.

Работники на подземных работах: обязаны пройти медосмотр.

Спортсмены: проходят медосмотр для подтверждения готовности к профессиональной деятельности.

Работники в районах Крайнего Севера: лица, принимаемые на работу в суровых климатических условиях, также должны пройти ме-

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

# Приговор написали как по нотам

## А как бы наказали за кражи помощника обычной компании?

Источник: <https://dzen.ru/a/ZvAegD2apwzIWQly>

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



### **Юлия Пономарева**

руководитель PONOMAREVA GROUP,  
[www.ponomareva.online](http://www.ponomareva.online)

## **ПРИГОВОР ПО ДЕЛУ О КРАЖЕ: МЕЖДУ СТРОКАМИ**

Ссылка на опубликованный приговор предлагает нам взглянуть на интересный случай кражи. По сути, он предоставляет возможность проанализировать работу правоохранительных органов и суда, а также задуматься о том, как может изменяться судебная практика в зависимости от конкретных обстоятельств дела.

### **Ключевые моменты приговора:**

1. В центре истории оказывается сотрудник коммерческой компании, осужденный за кражу денежных средств с корпоративного счета. Приговор не уточняет, какую должность он занимал, но из контекста можно понять, что он имел доступ к финансовым данным и возможность осуществлять операции с корпоративной картой.

2. Со слов подсудимого, он пошел на преступление, чтобы оплатить долг в банке. Суд, однако, отметил, что существуют и другие способы решения финансовых проблем, кроме кражи.

3. Сумма похищенных денежных средств составила более 1,5 миллиона рублей. Это относится к значительным суммам и говорит о серьезном ущербе, нанесенном компаниям.

4. Суд признал подсудимого виновным в краже и назначил ему наказание в виде лишения свободы сроком на 2 года условно с испытательным сроком в 2 года. Это означает, что подсудимый не будет отбывать наказание в местах лишения свободы, но будет находиться под надзором условно-досрочного освобождения.

5. Суд обязал подсудимого возместить компаниям ущерб в полном объеме.

## КАК БЫ НАКАЗАЛИ ЗА КРАЖИ ПОМОЩНИКА ОБЫЧНОЙ КОМПАНИИ?

Попытка сравнить приговор по делу о краже с гипотетической ситуацией с помощником обычной компании является крайне сложной задачей. Судебные решения всегда принимаются с учетом конкретных обстоятельств дела, таких как:

**Размер ущерба:** В случае с помощником обычной компании размер украденных денежных средств мог быть значительно меньше.

**Роль подсудимого:** Если помощник не имел доступа к финансовым данным и не занимал должность, связанную с финансами, его роль в преступлении могла бы быть менее значительной.

**Мотив:** Мотив преступления может также влиять на судебное решение. В случае с помощником мотив мог быть связан с личными финансовыми трудностями, а не с желанием получить «легкие» деньги, как в случае с сотрудником коммерческой компании.

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

# Неполное рабочее время кому?

Источник: [https://youtube.com/shorts/  
QyPmNMLoITs?si=S8niiTRJSAwa8rUg](https://youtube.com/shorts/QyPmNMLoITs?si=S8niiTRJSAwa8rUg)

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



## Юрий Александров

Директор юридической компании А.Лигал, г. Санкт-Петербург

В соответствии с п. «а» ст. 1 Конвенции № 175 Международной организации труда «О работе на условиях неполного рабочего времени» (Заключена в г. Женеве 24.06.1994), участником которой является РФ, термин «трудящийся, занятый неполное рабочее время,» означает работающее по найму лицо, нормальная продолжительность рабочего времени которого меньше нормальной продолжительности рабочего времени трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации.

Случаи предоставления неполного рабочего дня работнику по законодательству РФ регулируются ст. 93, 256 Трудового кодекса РФ.

В соответствии с ч. 1 ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем неполное рабочее время может быть установлено любому работнику, если на это согласен работодатель. Неполное рабочее время может устанавливаться либо бессрочно, либо на определенный срок.

В обязательном порядке работодатель обязан установить режим неполного рабочего дня в следующих случаях:

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

события | обзоры | анализ | советы | аналитика

**ЖИЛИЩНОЕ  
ПРАВО**

ОКТАБРЬ 2024

## ВЫСЕЛЕНИЕ ЗА НЕУПЛАТУ ЖКХ

ДАРЬЯ ЦАРЬКОВА

...ПОМЕЩЕНИЕ В ЧЕРНЫЙ СПИСОК С ОГРАНИЧЕНИЕМ ВЫЕЗДА — ТОЖЕ ДЕЙСТВЕННЫЙ МЕТОД, ОДНАКО ЕСТЬ МАКСИМАЛЬНО ЭФФЕКТИВНАЯ МЕРА...

...В СЛУЧАЕ НЕВНЕСЕНИЯ НАНИМАТЕЛЕМ ПЛАТЫ ЗА ЖИЛОЕ ПОМЕЩЕНИЕ И КОММУНАЛЬНЫЕ УСЛУГИ В ТЕЧЕНИЕ БОЛЕЕ 6 МЕСЯЦЕВ НАЙМОДАТЕЛЬ ВПРАВЕ ТРЕБОВАТЬ РАСТОРЖЕНИЯ ДОГОВОРА СОЦИАЛЬНОГО НАЙМА, И В СИЛУ СТ. 90 ЖИЛИЩНОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ...

...В УКАЗАННОМ ДЕЛЕ ИСТЕЦ СКОНЦЕНТРИРОВАЛСЯ БОЛЬШЕ НА ДОКАЗЫВАНИИ РОДСТВЕННЫХ СВЯЗЕЙ, ВИДУ ЭТОГО СУД УКАЗАЛ НА ВОЗМОЖНОСТЬ ВЫСЕЛЕНИЯ ПО ОСНОВАНИЯМ НЕОПЛАТЫ, НО, ЧТОБЫ ЗАЯВЛЯТЬ, СОГЛАСНО СТ. 90 ЖК РФ, НЕОБХОДИМО ИСКОВОЕ ОТ НАДЛЕЖАЩЕГО ИСТЦА...

# Вопрос — ответ

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

**ВОПРОС**

Возникла ситуация, когда заказчик отказывается оплачивать услуги по подбору персонала, когда кандидат был трудоустроен в другое юридическое лицо (но аффилированное с заказчиком — один учредитель).

Было ли в вашей практике/практике коллег подобные случаи?

Буду благодарна любой информации.

С уважением,

Светлана Пастернак

**Василий Орленко**

*Основатель и управляющий партнёр ЮК «Орленко и Партнеры», к.ю.н., доцент. <https://orlaw.ru>*

Предварительно могу сказать, что в данном случае всё очень зависит от конкретных формулировок в Договоре услуг по подбору персонала.

В частности, важно:

1. Ставилась ли оплата услуг в зависимость от заключения трудового договора между Заказчиком и соискателем? Или же речь шла просто об оплате за отбор кандидатов из числа соискателей на вакансию открытую Заказчиком?

2. Каким образом была сформулирована позиция (вакансия) на которую осуществлялся подбор (например, есть значительная юридическая разница между «Заместитель Генерального директора» и «Заместитель Генерального директора ООО «Вектор»)? Фиксировались ли критерии отбора, в том числе должностные обязанности по вакансии?

**Дело в том, что исходя из судебной практики, сама по себе аффилированность двух лиц не позволяет делать выводы о том, что они осуществляют единую хозяйственную деятельность.**

Поэтому, недобросовестный Заказчик может ссылаться на то, что два аффилированных лица осуществляют различные виды деятельности, соответственно у первоначальной вакансии (по договору) и у штатной единицы на которую был трудоустроен кандидат, различные должностные обязанности, а подбор происходил лишь на предмет соответствия первоначальной вакансии. Заказчик будет утверждать, что то, что претендент устроился в аффилированное лицо — просто совпадение. Заказчик также будет настаивать на том, что должность на которую проводился отбор и должность на которую устроился кандидат, — это разные должности. Соответственно, Заказчик будет говорить, что вакансия в отношении которой заключался договор и по которой предусмотрена оплата, так и осталась не закрыта.

Поэтому **одно лишь наличие аффилированности не позволяет доказать недобросовестность Заказчика и факт закрытия вакантной должности.** Нужны дополнительные доказательства того, что договор был выполнен Исполнителем и услуги по подбору кандидата на вакансию были исполнены в полном объеме предусмотренном Договором. На это доказывание очень влияет текст и формулировки заключенного Договора.

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



ОКТАБРЬ 2024

## АНАЛИЗ СПОРОВ ПО УБОРКЕ МЕСТ ОБЩЕГО ПОЛЬЗОВАНИЯ В ЖКХ

Наиль Гареев

...В последнее время проблема обеспечения чистоты в сфере жилищно-коммунального хозяйства является актуальной и вызывает огромный интерес у жителей, надзорных органов и практикующих юристов-цивилистов...

...При возникновении споров собственник самостоятельно может требовать уменьшения размера платы за содержание помещения...

...Анализ вынесенных судебных актов демонстрирует, что организации по обслуживанию жилищного фонда должны своевременно предпринимать меры по уборке помещений общего пользования при проведении осмотров общего имущества...



**Нина Аржанникова**

юриисконсульт

# Фиктивное трудоустройство с использованием служебного положения: актуальные вопросы правоприменительной практики

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

К схемам фиктивного трудоустройства нередко прибегают должностные лица в целях создания видимости расширения штата, отмывания денежных средств, трудоустройства близких родственников и т. д. Для работника же мотив пойти на сделку по фиктивному трудоустройству часто заключается в начислении трудового стажа без фактического исполнения трудовых обязанностей. При этом заработную плату присваивает себе должностное лицо организации.

Какие юридически значимые обстоятельства следует учесть при оценке судебных перспектив и формировании позиции при разрешении спора о фиктивном трудоустройстве?

## КОГДА ТРУДОУСТРОЙСТВО МОГУТ ПРИЗНАТЬ ФИКТИВНЫМ: ПРИМЕРЫ ИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

Прежде всего отметим, что в законодательстве фактически не урегулированы ситуации с фиктивным заключением трудового договора, а положения трудового законодательства так же не содержат признаков для признания данных отношений фиктивными. Чтобы понять, какие обстоятельства указывают на фиктивность трудовых отношений, обратимся к примерам судебной практики.

Так, Железнодорожным районным судом города Екатеринбурга был рассмотрен спор, где подсудимый в должности ведущего специалиста по работе с персоналом, фиктивно трудоустроив своих знако-

мых на должности слесарей, путем обмана получал причитающиеся им денежные средства в виде заработной платы и иных связанных с трудовыми отношениями выплат за работу, которая в действительности не выполнялась.

Из данных в судебном заседании следует, что подсудимый предложил своему знакомому устроиться в учреждение на должность слесаря, объяснив, что фактически будет работать другой человек, а поступающую заработную плату нужно будет передавать подсудимому. Затем такой же маневр он произвел еще с одним своим товарищем. Данные лица в указанное время официально трудоустроены не были, в связи с чем имели заинтересованность в начислении трудового стажа без фактического исполнения трудовых обязанностей.

Когда к подсудимому обращались коллеги по поводу отсутствия на работе новоиспеченных работников он отвечал, что они фактически работают на других участках. Количество фиктивно устроенных работников подсудимый не стал увеличивать, поскольку это могло стать подозрительным. Целью фиктивного оформления для него было получение денежных средств.

Вина подсудимого по факту фиктивного трудоустройства лиц и хищения денежных средств была подтверждена следующими исследованными судом доказательствами:

- показаниями свидетелей, согласно которым в учреждении числились лица, которые не работали, а денежные средства им начислялись. На данных лиц начислялась заработная плата, которая вместе с платежной ведомостью в бухгалтерию никогда не приходила. Данные денежные средства получала сама подсудимая.
- заключениями судебных почерковедческих экспертиз, согласно выводам которых документы о приеме на работу и увольнении, а также ведомости о получении заработной платы заполнялись и подписывались иными лицами.

Дело закончилось тем, что подсудимый сам признал свою вину. Причиной хищения назвал резкое снижение уровня его заработной платы примерно на 30% при наличии ипотечного кредита, что вызвало тяжелое финансовое положение.

В результате действия подсудимого суд признал мошенничеством, совершенным с использованием своего служебного положения (Приговор Железнодорожного районного суда города Екатеринбурга от 24.12.2018 по делу № 1-342/2018).

Асбестовским городским судом Свердловской области от 08.04.2021 № 1-4/2021 был рассмотрен аналогичный спор, в рамках которого директору учреждения были вменены несколько преступлений по факту совершения мошенничества при фиктивном трудоустройстве на работу нескольких граждан с целью хищения бюджетных денежных средств, выделяемых из областного и муниципального бюджетов для оплаты труда работников, при этом подсудимый систематически фиктивно трудоустроивал граждан, заведомо зная, что те фактически не будут исполнять свои трудовые обязанности (Приговор Асбестовского городского суда Свердловской области от 08.04.2021 № 1-4/2021).

Интересный спор был рассмотрен Егорлыкским районным судом Ростовской области, где, используя свое служебное положение, подсудимый дал указание подчиненным ему сотрудникам об издании приказа о приеме на работу своего родственника. Однако работы по трудовому договору последний не выполнял, фактически трудовую деятельность не осуществлял, постоянно проживал в другом городе.

Указанные обстоятельства были подтверждены следующими документами:

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



**Виктория Мариновская**

юрист

# О директоре замолвите слово... Судебная практика о восстановлении директора на работе

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

Должность генерального директора предусматривает под собой огромную ответственность. Конечно, задачи, стоящие перед руководителем, будут напрямую зависеть от отрасли и размера компании, но в любом случае он организует работу коллектива, каждый день отвечает за эффективность всей организации в целом. В общем, алгоритм рабочего дня как у Экзюпери — встал поутру, умылся, привел себя в порядок — и сразу же приведи в порядок свою планету, ну то есть свою фирму, реши, как и что нужно делать, чтобы компания достигла поставленных на сегодня целей.

Но в силу различных обстоятельств компании иногда расторгают трудовые договоры с директорами. И нельзя сказать, что такие расставания проходят мирно, без конфликтов и взаимных обвинений.

Поэтому анализ судебных споров по восстановлению на должности директора актуален — судебные разбирательства нередки как в небольших организациях, так и в крупных. К примеру, многие помнят недавний трудовой спор о восстановлении в должности между бывшим руководителем и его экс-заместителем с научным центром вирусологии.

Поскольку эти споры довольно сложны, а суды не всегда единообразно разрешают возникающие между сторонами конфликты, то обзор актуальной судебной практики будет интересен как директорам, так и учредителям компаний.

Проанализируем интересные судебные решения.

## «А Я ТУТ НИ ПРИ ЧЁМ!..»

Рассмотрим Апелляционное определение по делу № 33-7113/23 от 29 марта 2023 года (Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда) по апелляционной жалобе Ж. на решение Головинского районного суда г. Москвы от 30 ноября 2022 года.

**Директор не относился к категории тех работников общества, трудовые обязанности которых сведены к непосредственному обслуживанию денежных или товарных ценностей работодателя, соответственно расторжение трудового договора с директором в связи с утратой доверия невозможно.**

Истец был уволен по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности. Истец считал свое увольнение незаконным.

Как было установлено судом первой инстанции и следует из материалов дела, истец был избран генеральным директором ООО «М».

В трудовом договоре стороны согласовали основания расторжения договора по инициативе работодателя, в числе которых указано: «совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя».

Приказом ООО «М» истец был уволен на основании пункта 7 части 1 статьи 81 ТК РФ за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности.

Также ответчик, помимо прочего, ссылался на то, что истец, распорядившись денежными средствами, поступающими на банковский счет ответчика, распорядился ими по своему усмотрению, осуществлял нецелевое расходование денежных средства на собственные

нужды, что подтверждается платежными поручениями, которыми истец оплачивал туристические услуги, услуги фитнеса и пр.

Судом также установлено, что в соответствии со ст. 278, 279 ТК РФ, Ж. был освобожден от занимаемой должности генерального директора ООО «М».

**БУДУЧИ ГЕНЕРАЛЬНЫМ ДИРЕКТОРОМ,  
Ж. НЕ ОТНОСИЛСЯ К КАТЕГОРИИ ТЕХ  
РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВА, ТРУДОВЫЕ  
ОБЯЗАННОСТИ КОТОРЫХ СВЕДЕНЫ К  
НЕПОСРЕДСТВЕННОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ  
ДЕНЕЖНЫХ ИЛИ ТОВАРНЫХ ЦЕННОСТЕЙ  
РАБОТОДАТЕЛЯ**

## **СУДЕБНАЯ КОЛЛЕГИЯ НЕ СОГЛАСИЛАСЬ С ВЫВОДАМИ СУДА ПЕРВОЙ ИНСТАНЦИИ**

Согласно пункту 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со сто-

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

# ПОДПИСКА 2025

БИЗНЕС  
ИДЕИ

БИЗНЕС  
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС  
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС  
ПРОЦЕССЫ



## 40 номеров в год — 25 000 руб.

**СПЕЦИАЛЬНОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ  
для подписчиков журнала**

при оплате до 1 ноября 2024 г.  
[www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru)

### Мы вам дарим:

- ✓ Электронные версии всех наших деловых журналов (ниже указаны и есть на сайте [www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru))
- ✓ новые СМИ
- ✓ Альманахи
- ✓ карточку Делового клуба\*.

\*Ваша компания сможет задавать юристам (500 в нашей базе), налоговикам (50), экспертам по управлению, мотивации, коучингу, обучению (100+) любые вопросы и получать письменные ответы неограниченно.

- ✓ Скидка на участие в бизнес-конференциях — 50%



40 номеров в год



12 номеров в год



12 номеров в год



4 номера в год



4 номера в год



4 номера в год

**МАСТЕР ПРОДАЖ**

4 номера в год

**IT РЕВЬЮ**

4 номера в год

**ИИ & БИЗНЕС**

4 номера в год

**КЛУБ ГЛАВНЫХ**

**БУХГАЛТЕРОВ**

2 номера в год

### АЛЬМАНАХИ (1 номер в год)

**ТОВАРНЫЕ ЗНАКИ**  
(споры)

**МОТИВАЦИЯ** (опыт  
успешных фирм)

**ЗАРПЛАТЫ** (по  
профессиям)

**ТАМОЖНЯ ДАЁТ ДОБРО**

**УВОЛЬНЕНИЯ** (споры)

**ЛУЧШИЕ**  
**БИЗНЕС-ТРЕНИНГИ**

**СОБЕСЕДОВАНИЕ** (опыт  
лидеров рынка)

**КОРПОРАТИВНАЯ**  
**КУЛЬТУРА**

**НАЛОГОВЫЕ СПОРЫ**

# НАЦИОНАЛЬНАЯ ДЕЛОВАЯ ПРЕМИЯ “КАПИТАНЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА” 2024

ОРГАНИЗАТОР 

ПРИГЛАШАЕМ ПОДАТЬ ЗАЯВКУ НА НЕКОММЕРЧЕСКОЕ УЧАСТИЕ  
В ДЕЛОВОЙ ПРЕМИИ КАПИТАНЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА 2024 (С 2001 Г)

## КАТЕГОРИИ

А

1. ИННОВАЦИОННЫЕ КОМПАНИИ
2. БЫСТРОРАСТУЩИЕ КОМПАНИИ
3. БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ & БИЗНЕС
4. ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫЕ РАБОТОДАТЕЛИ
5. ЛУЧШИЕ НАЛОГОПЛАТЕЛЬЩИКИ

Б

- 1 ЛУЧШИЕ АЙ ТИ КОМПАНИИ
2. ДЕЛОВАЯ РЕПУТАЦИЯ БАНКА
3. ДОВЕРИЕ К БРЕНДУ РИТЕЙЛА
4. ОН ЛАЙН РИТЕЙЛ
5. МЕДКЛИНИКИ &  
КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ
6. СТРАХОВЫЕ КОМПАНИИ

7. ЛОГИСТИКА

8. КОСМЕТИКА

9. ОБУВЬ & ОДЕЖДА

10. ЕДА & НАПИТКИ & АГРО

11. НЕДВИЖИМОСТЬ & СТРОИТЕЛЬСТВО

12. ВУЗЫ & БИЗНЕС ШКОЛЫ

В

1. ЛУЧШИЕ HR ДИРЕКТОРА

2. ЛУЧШИЕ SEO

3. БИЗНЕС ТРЕНЕРЫ И КОНСУЛЬТАНТЫ

4. КАДРОВЫЕ АГЕНСТВА

5. БИЗНЕС КНИГИ

6. САЙТЫ

ЦЕРЕМОНИЯ В ДЕКАБРЕ 2024

ЖДЕМ ЗАЯВКИ НА УЧАСТИЕ И ПРИГЛАШАЕМ ПАРТНЁРОВ В ПРОСТОЙ  
ФОРМЕ С ОПИСАНИЕМ УСПЕХОВ КОМПАНИИ

НА ПОЧТУ 7447273@VK.RU

NVGONCHAROVA0802@YANDEX.RU

РУКОВОДИТЕЛЬ ОРГКОМИТЕТА

НАДЕЖДА ГОНЧАРОВА

ВАЦАП 89258817901



ОРГАНИЗАТОР



ПАРТНЕРЫ





события | обзоры | анализ | советы | аналитика

# ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 10 октябрь 2024

Подписные индексы по каталогу Урал-пресс — 79154, 79357

*Лавел Хлебников*

**Чёрные нотариусы**

*Дарья Царькова*

**Выселение за неуплату ЖКХ**

*Наиль Гареев*

**Анализ споров по уборке мест общего пользования в ЖКХ**

*Виктория Мариновская*

**И тишина... Анализ споров по шуму в ЖКХ**

*Александра Шишкина*

**Юридические опасности новостроек**

*Дмитрий Мартасов*

**Анализ споров по автостоянкам в городе**

*Чина Аржанникова*

**Может ли региональный оператор возместить сумму произведенного капремонта, превышающую размер фонда в случае признания дома аварийным?**

*Георгий Таболаев*

**Стройка вышла за сроки**

БИЗНЕС  
ИДЕИ

БИЗНЕС  
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС  
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС  
ПРОЦЕССЫ

№ 29  
(753)  
2024

WWW.TOP-PERSONAL.RU

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Вторичные адреса: по каталогу "Роснотра" - 71052, 70055, 72035;

Главная тема: **НОВЫЕ ИДЕИ БИЗНЕСА**

