

# ГАРАНТ Юристу

## НОВОСТИ ДЛЯ ЮРИСТА

### В РФ серьезно ужесточена ответственность за клевету

Федеральные законы от 30 декабря 2020 г. N 538-ФЗ и N 513-ФЗ

Во-первых, с 15 января 2021 года начали действовать огромные штрафы для юридических лиц за клевету - то есть распространение заведомо ложных сведений, порочащих честь и достоинство другого лица или подрывающих его репутацию (ст. 5.61.1 КоАП РФ).

Размер штрафа - от полумиллиона до трех миллионов рублей. При этом административное наказание для физлиц за клевету не предусмотрено вообще, только уголовное (и, кстати, уголовные штрафы за иные виды клеветы даже ниже).

Исключительное право возбуждать дело - у прокурора, рассматривает материалы и определяет наказание - суд (мировой).

Во-вторых, с 10 января 2021 года ужесточилась уголовная ответственность за клевету:

- стали уголовно наказуемыми новые виды клеветы - «киберклевета» (совершенная публично с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, включая сеть «Интернет») и клевета «в отношении нескольких лиц, в том числе индивидуально не определенных» (преступлениями, таким образом, стали высказывания типа «все управляющие компании воруют»).

Наказание за киберклевету, клевету «индивидуально не определенных лиц», а также за клевету в СМИ или в публичном выступлении существенно возросло - к ранее предусмотренному

(за публичную и СМИ-клевету) штрафу до 1 млн рублей или 240 часам обязательных работ добавлены возможность ареста до 2 месяцев или лишения свободы на срок до 2 лет;

- клевета, совершенная с использованием служебного положения, теперь может наказываться арестом (до 4 месяцев) или лишением свободы (до 3 лет).

Размер штрафа (до 2 млн руб.) и количество часов обязательных работ (до 320) не изменились;

- клевета о заболевании COVID-19, гепатитом В или С, гельминтозами или иным заболеванием, представляющим опасность для окружающих, может наказываться теперь 4 годами принудительных работ, арестом на срок от 3 месяцев до полугода или лишением свободы на срок до 4 лет. Размер штрафа (до 2 млн руб.) и количество часов обязательных работ (до 320) не изменились;

- клевета о совершении оклеветанным преступления - тяжкого, особо тяжкого или «полового» любой категории, наказывается штрафом (до 5 млн руб.), обязательными (до 480 часов) или принудительными (до пяти лет) работами, арестом (от 4 месяцев до полугода) либо лишением свободы на срок до 5 лет.

Таким образом, указанный вид клеветы стал преступлением средней тяжести. Любопытно, что не все половые преступления являются столь же тяжкими, например, за понуждение к действиям сексуального характера (ст. 133 УК РФ), в том числе с использованием материальной или иной зависимости потерпевшего/потерпевшей, - наказывается лишением свободы, максимум, на год (преступление небольшого тяжести), а за половой контакт с 14-летним (ч. 1 ст. 134 УК РФ) можно получить всего 4 года лишения свободы (категория преступления та же, однако наказания мягче). Поэтому жертва харрасмента - рассказывая о своем опыте в соцсетях - рискует гораздо более серьезным сроком, чем ее обидчик.

Дознание по клевете проводит МВД, заявление именно от потерпевшего обязательно лишь при самой банальной клевете.

А вот интернет-клеветника и клеветника «служебного» преследовать можно даже без заявления жертвы.

### Банкротство организации не ограничивает право юриста этой организации на оплату его труда

Определение Верховного Суда РФ от 21.12.2020 по делу А41-34824/2016

Гражданин был принят на работу в организацию на должность юриста, ежегодно с ним заключались дополнительные соглашения к трудовому договору об увеличении оплаты его труда. Впоследствии организация была признана несостоятельной (банкротом), в отношении нее введена процедура конкурсного производства. Трудовой договор с юристом был расторгнут в связи с сокращением штата организации.

В рамках дела о несостоятельности (банкротстве) конкурсный управляющий обратился в суд с заявлением о признании недействительными дополнительных соглашений к трудовому договору с юристом, а также действий по начислению юристу ежемесячной заработной платы в сумме, превышающей 100 000 рублей, начисленную ему ежемесячных премий и о применении последствий недействительности указанных соглашений и операций.

Арбитражные суды удовлетворили требование, при этом они исходили из того, что юрист в силу замещаемой им должности не мог не знать о неудовлетворительном финансовом состоянии организации. Кроме того, два последних дополнительных соглашения к трудовому договору заключались:

- в период, когда уже было принято к производству заявление о признании организации банкротом;

- в период после введения процедуры наблюдения.

Также суды сочли, что премирование должно быть обусловлено результатами деятельности не только работника, но и организации в целом.

В ситуации имущественного кризиса организации следовало воздержаться от начисления премий, а работнику - от их получения.

Однако Верховный Суд РФ с выводами арбитражных судов не согласился и пояснил, что наличие в законодательстве о банкротстве специальных правил об оспаривании сделок не означает, что ухудшение финансового состояния работодателя, его банкротство ограничивают права обычных работников на получение всего комплекса гарантий, установленных ТК РФ. Одной из таких гарантий является гарантия индексации оплаты за труд, другой - компенсация за выполнение дополнительной работы в виде денежной доплаты.

ВС РФ также отметил, что конкурсный управляющий не оспаривал факт исполнения работником трудовой функции, не ссылался на его аффилированность по отношению к должнику либо лицам, контролирующим последнего.

Также работник не занимал должность, относящуюся к числу руководящих. Повышение оклада работника было направлено не на причинение вреда кредитором, а на компенсацию инфляции и предоставление доплаты ввиду увеличения объема работы. Поэтому увеличение причитающихся работнику выплат, осуществленное работодателем в преддверии банкротства и в процедурах несостоятельности, не могло быть квалифицировано судами как недействительная подозрительная сделка.

В итоге решения судов трех инстанций отменены, дело направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

## Возможно ли совмещение должности тренера в образовательном учреждении со статусом адвоката?

Разъяснения Федеральной палаты адвокатов от 25 декабря 2020 г.

Комиссия ФПА по этике и стандартам напомнила, что адвокат не вправе вступать в трудовые отношения в качестве работника, за исключением научной, преподавательской и иной творческой деятельности, а также занимать государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, должности государственной службы и муниципальные должности.

Одним из исключений из запрета адвокату вступать в трудовые отношения в качестве работника является занятие им должности педагогического работника. При этом Закон об образовании определяет педагогического работника как физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

К должностям педагогических работников, согласно разделу 2 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, относятся инструктор по физической культуре, тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель. Указанное положение также нашло отражение в п. 10 постановления Пленума ВС РФ от 24.11.2015 N 52.

Из вышесказанного следует, поясняет Комиссия ФПА по этике и стандартам, что деятельность лица, занимающего должность тренера, относится к преподавательской деятельности. Следовательно, лицо, получившее статус адвоката, вправе вступать в трудовые отношения в качестве тренера. Таким образом, адвокат вправе заниматься преподавательской деятельностью в области спорта, данная деятельность является одним из исключений, предусмотренных п. 3 ст. 9 Кодекса профессиональной этики адвоката и п. 1 ст. 2 Закона об адвокатской деятельности и адвокатуре.

## К новому собственнику переданного в аренду имущества переходит в том числе обязанность по возврату арендатором обеспечительного платежа

Определение Верховного Суда РФ от 24.12.20 г. N 305-ЭС20-14025

В рамках дела о банкротстве находящееся в аренде недвижимое имущество должника было внесено в уставный капитал созданной в порядке замещения активов организации. Впоследствии арендатор и новый собственник расторгли договор аренды, в связи с чем арендатор потребовал у приобретателя имущества возврата суммы страхового депозита, уплаченного при заключении договора в обеспечение надлежащего исполнения обязательств.

Суды трех инстанций не усмотрели оснований для удовлетворения этого требования. Они исходили из того, что средства страхового депозита первоначальным арендодателем новому собственнику не передавались и, следовательно, не могут рассматриваться в качестве неосновательного обогащения последнего. По мнению судов, эти денежные средства и не могли быть переданы в связи с переходом права собственности на предмет аренды, поскольку после признания первоначального арендодателя банкротом вошли в состав конкурсной массы.

Верховный Суд РФ с таким выводом не согласился. Он указал, что по смыслу п. 1 ст. 617 ГК РФ лицо, к которому перешло право собственности на арендуемое имущество, в силу закона приобретает права и обязанности арендодателя, а прежний собственник выбывает из правоотношений по аренде. При этом к новому арендодателю переходят не отдельные права выбывшего лица, а вся совокупность его прав и обязанностей, имеющаяся в наличии на момент перехода права собственности. Статья 115 Закона о банкротстве, регламентирующая порядок и последствия замещения активов должника, также предполагает переход к вновь созданной организации имущественных

прав и корреспондирующих им обязанностей должника, связанных с приобретенным в порядке замещения имуществом.

Таким образом, по мнению ВС РФ, пока не доказано иное, предполагается, что права, связанные со страховым депозитом (обеспечительным платежом) переходят к приобретателю переданного в аренду имущества вместе с правом собственности на предмет аренды. Соответственно, к новому арендодателю переходит и обязанность по возврату депозита в случае прекращения арендных отношений.

## КС РФ обязал законодателя повторно «исправить» норму ГПК об индексации присужденных сумм

Постановление Конституционного Суда РФ от 12.01.2021 г. N 1-П

Конституционный Суд РФ повторно признал неконституционной ст. 208 ГПК РФ об индексации присужденных денежных сумм в той мере, в какой содержащееся в ней положение не содержит определенных и недвусмысленных критериев, в соответствии с которыми она должна осуществляться.

В 2018 году Конституционный Суд РФ уже признавал неконституционной ч. 1 ст. 208 ГПК РФ из-за отсутствия в ней критериев индексации, после чего статья была изложена в новой редакции (с 01.10.2019), согласно которой по заявлению взыскателя или должника суд, рассмотревший дело, может произвести индексацию взысканных судом денежных сумм на день исполнения решения суда в случаях и в размерах, которые предусмотрены федеральным законом или договором. Однако и новая редакция оспариваемой статьи, как по-прежнему правоприменительная практика, позволяет судам отказывать в индексации присужденных денежных сумм. Так, в делах с участием заявителей, обратившихся с жалобами в КС РФ, суды отказали им в индексации денежных средств, подлежащих взысканию в их пользу на основе ранее вынесенных судебных актов, в связи с тем, что между сторонами не было заключено договора, который предусматривал бы индексацию, а федеральный закон, к которому отсылает статья 208 ГПК РФ, не принят. В отношении же индекса потребительских цен, который был определен упомянутым выше постановлением КС РФ 2018 года в качестве временного (до того момента, пока законодатель не установит механизм индексации) критерия индексации присужденных денежных сумм, суды указали, что в делах заявителей он неприменим, поскольку изменения в ст. 208 ГПК РФ уже внесены.

Конституционный Суд РФ, рассмотрев материалы дела, отметил следующее:

- в постановлении 2018 года, признавая положение ст. 208 ГПК РФ неконституционным, КС РФ указал на обязанность федерального законодателя установить правовой механизм, позволяющий компенсировать заинтересованной стороне издержки, обусловленные инфляцией в период исполнения судебного решения. Однако, как следует из содержания оспариваемой нормы с уже внесенными в нее поправками, она по-прежнему не устанавливает каких-либо критериев, которые могут быть применены судами при рассмотрении заявлений взыскателей об индексации присужденных денежных сумм, а носит бланкетный характер, указывая на иной федеральный закон или договор, в которых должны быть установлены случаи осуществления судом индексации присужденных денежных сумм и ее размеры;

- вместе с тем федеральный закон, к которому отсылает ст. 208 ГПК РФ, не принят. А что касается договора, стороны которого при его заключении могли бы предусмотреть возможность индексации присужденных денежных сумм в случае несвоевременного исполнения или неисполнения одной из них вынесенного против нее решения суда, то данное регулирование впервые включено в ГПК РФ с 1 октября 2019 года - даты вступления в силу Федерального закона от 28.11.2018 N 451-ФЗ, которым изменения в оспариваемую норму были внесены наряду с другими, носящими комплексный характер, изменениями процессуального законодательства. Стороны, вступившие в договорные отношения до 01.10.2019 (а к их числу относятся и заявители в данном деле), даже действуя с требуемой заботливостью и осмотрительностью, не могли и не должны были предвидеть

необходимость включения в договор между ними условия, наличие которого изменившимся впоследствии нормативным регулированием будет признаваться одной из необходимых предпосылок для возможности индексации присужденных денежных сумм;

- тот факт, что измененное нормативное регулирование индексации присужденных денежных сумм на практике позволяет судам отказываться в удовлетворении соответствующих заявлений, указывая на отсутствие как федерального закона, так и условий заключенного договора, которые предусматривали бы возможность такой индексации, свидетельствует о том, что законодатель не устранил возможность нарушения конституционных прав взыскателей. На это указывает также и непринятие упомянутого в ст. 208 ГПК РФ федерального закона, который предусматривал бы случаи и размеры индексации присужденных денежных сумм.

Также Конституционный Суд РФ обратил внимание на то, что заявители просили произвести индексацию за период, когда действовала первоначальная редакция статьи 208 ГПК РФ. А значит, суды должны были учитывать правовые позиции, сформулированные им в постановлении 2018 года, и использовать в качестве критерия индексации утверждаемый Росстатом индекс потребительских цен, являющийся официальной статистической информацией, характеризующей инфляционные процессы в стране и публикуемой на официальном сайте Росстата. В итоге КС РФ обязал федерального законодателя еще раз внести в действующее правовое регулирование, в том числе в оспариваемую норму, изменения, позволяющие судам индексировать присужденные денежные суммы на основании заявлений взыскателей или должников и тем самым реально восстанавливать их право на правильное и своевременное исполнение решения суда.

До этого суды в целях реализации ст. 208 ГПК РФ должны применять индекс потребительских цен, утверждаемый и публикуемый Росстатом. Судебные акты в отношении заявителей должны быть пересмотрены.

## НОВОСТИ ДЛЯ КАДРОВИКА

### Можно ли выдавать наличные из кассы по доверенности?

Письма Банка России от 11.01.21 г. N 29-1-1-ОЭ/6 и N 29-1-1-ОЭ/41

Указанием Банка России N 5587-У с 30.11.2020 внесены изменения в Указание ЦБ РФ от 11.03.2014 N 3210-У «О порядке ведения кассовых операций...», в том числе исключена норма о возможности выдачи наличных денег по доверенности (см. новость от 23.11.2020).

ЦБ разъяснил, что это изменение не означает запрета на выплату денег из кассы по доверенности. Из новой нормы следует, что выдача наличных денег осуществляется лицу, указанному в РКО, котором указывается именно доверенное лицо.

Отмечается также, что при выдаче наличных денег родственникам на основании документов в случае смерти работника оформление РКО осуществляется с учетом данных указанных документов.

### Можно ли не указывать в графике конкретную дату использования отпуска?

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 24 декабря 2020 г. N ПГ-59141-6-1

Согласно ст. 123 ТК РФ в соответствии с графиком отпусков определяется очередность предоставления оплачиваемых отпусков. Формально из этой нормы не следует необходимость определения графиком именно дат начала отпусков работников.

Верховный Суд РФ также указывает, что трудовое законодательство не содержит положения об обязательном указании в графике отпусков конкретной календарной даты начала отпуска работника (определение от 06.02.2014 N АПЛ13-606).

Признает этот факт в своем письме и Роструд. Тем не менее, чиновники советуют все же фиксировать даты предоставления отпусков в графике, а при необходимости и наличии обоюдного желания сторон - вносить в график соответствующие изменения.

### Нужно ли отражать в графике отпусков работников-совместителей?

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 25 декабря 2020 г. N ПГ/60005-6-1

В графике отпусков необходимо отражать периоды отпуска совместителей - к такому выводу пришел Роструд в одном из своих недавних писем. При этом внутренние совместители, по мнению чиновников, указываются в графике единой датой, так как «по ТК РФ отпускной ежегодный период по постоянному месту работы должен иметь полное совпадение с отпуском по совместительству».

Последний тезис, однако, явно не соответствует действительности. Во-первых, как указывает сам Роструд в том же письме, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется за рабочий год, который, в отличие от календарного года, исчисляется не с 1 января, а со дня поступления работника на работу к конкретному работодателю. Таким образом, «стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется в календарном исчислении и отсчитывается со дня начала работы». Внутренний совместитель работает на основании различных трудовых договоров. Соответственно, по основному месту работы и по совместительству у него будут различные даты начала работы, а значит, и отпускной стаж будет различным. Соответственно, возможно возникновение такой ситуации, когда при использовании отпуска по основному месту работы работник еще не имеет права на использование отпуска по совместительству. Следовательно, отпуск по совместительству будет предоставлен ему в другое время.

Во-вторых, сама продолжительность отпуска по основному месту работы и по совместительству может быть различной (причем не всегда отпуск по основному месту работы будет больше). Соответственно, указание для внутреннего совместителя в графике только одного отпуска представляется некорректным.

Интересно также, что, по мнению Роструда, выраженному в рассматриваемом письме, согласно ТК РФ к обязательным кадровым документам относятся в том числе приказы о предоставлении отпуска и о направлении в командировку, хотя Кодекс ни об одном из этих документов не упоминает.

### Когда директор лишается права на компенсацию неиспользованного отпуска?

Определение Восьмого КСОЮ от 03 ноября 2020 г. по делу N 8Г-18011/2020[88-17219/2020]

На момент увольнения руководителя количество дней неиспользованного им отпуска составляло 156, однако компенсацию при увольнении он получил лишь за 44 дня. Посчитав свои права нарушенными, бывший руководитель обратился с иском в суд о взыскании денежной компенсации за неиспользованный отпуск.

При рассмотрении дела судьи посчитали, что бывший руководитель ненадлежащим образом исполнял свои обязанности по оформлению решений о предоставлении себе же отпусков, не использовал оплачиваемые отпуска с целью получения в последующем денежной компенсации, в связи с чем сделали вывод о злоупотреблении правом со стороны работника. Суды подчеркнули, что федеральный законодатель вводил в правовое регулирование компенсационную по своей сути выплату исходя прежде всего из необходимости обеспечения работнику возможности реализации конституционного права на отдых, а не в качестве замены ему отпуска, что не позволяет рассматривать часть первую статьи 127 ТК РФ как правомерный способ накопления причитающихся работнику отпусков с целью последующего получения денежной компенсации за них.

По мнению судов, при рассмотрении спора о выплате работнику денежной компенсации за неиспользованные отпуска необходимо оценить, в частности, специфику правового статуса работника, его место и роль в механизме управления трудом у конкретного работодателя, возможность как злоупотребления влиянием на документальное оформление решений о предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска, так и фактического использования отпусков, формально ему не предоставленных в установленном порядке. В

итоге суды в удовлетворении требований о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск отказали.

## Минтруд намерен упростить работу с бумажными трудовыми книжками

**Проект Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек» (подготовлен 11.01.2021)**

Минтруд России подготовил проект нового порядка ведения трудовых книжек. Он призван заменить действующие в настоящий момент Правила ведения и хранения трудовых книжек, а также Инструкцию по заполнению трудовых книжек.

Как отмечают сами авторы проекта, новый порядок не содержит ряд устаревших и избыточных требований, которые имеются в действующих НПА. Больше не будет необходимости:

- скреплять приходно-расходные книги по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее и книги учета движения трудовых книжек и вкладышей сургучной печатью. Кроме того, формы таких книг работодатель будет определять самостоятельно;
  - знакомить работника под роспись в личной карточке с каждой вносимой в трудовую книжку записью;
  - вносить в трудовые книжки записи об общем трудовом стаже, в том числе лицам, отбывшим исправительные работы без лишения свободы о том, что время работы в этот период не засчитывается в непрерывный трудовой стаж;
  - заверять подписью работника при его увольнении (прекращении трудового договора) все записи, внесенные в трудовую книжку за время работы у данного работодателя.
- заполнять трудовую книжку работнику, принятому на работу впервые, в присутствии работника.

Авторы обращают внимание и на другие коррективы, связанные с изменениями в законодательстве, имевшими место с момента принятия действующих Правил и Инструкции:

- в положениях, устанавливающих требование о проставлении печати работодателя, предусмотрена возможность проставлять печать работодателя или кадровой службы и уточняется, что печать проставляется при ее наличии;
- при внесении записи об увольнении предусматривается требование о ссылке не только на пункт (подпункт), но и на часть статей 77, 81, 83, 278, 336 ТК РФ и других федеральных законов;
- внесено положение о заполнении трудовой книжки о дистанционной работе при наличии письменного соглашения между работодателем и дистанционным работником;
- заполнение сведений об образовании работника приведено в соответствие с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

В порядке можно обнаружить и другие интересные изменения. Например, в нем прямо зафиксирована возможность вносить записи в трудовую книжку с использованием технических средств, штампов (печатей), выполняющих функцию фиксирования события в виде оттиска или переноса красителей.

Планируется урегулировать сроки выдачи на руки работнику трудовой книжки в случае подачи им заявления о предоставлении ему сведений о трудовой деятельности (пока по этому вопросу ведутся споры, и Минтруд сам неоднократно менял свое мнение - см., например, новость от 19.08.2020). В такой ситуации работодатель выдает работнику трудовую книжку на руки не позднее трех рабочих дней со дня подачи такого заявления. В случае, если указанное заявление подано работником менее чем за три рабочих дня до его увольнения, трудовая книжка выдается работнику не позднее дня увольнения. Уточняется также и то, как должна выглядеть сама запись в такой ситуации.

Кроме того, планируется утвердить и новую форму трудовой книжки. Однако отличаться от старой она практически не будет. На титульном листе будет уточнено, что печать ставится при ее наличии, а также поменяется общий объем трудовой книжки и вкладыша и соотношение их разделов: в новой трудовой будет 14 разворотов для

раздела «Сведения о работе» и 7 для раздела «Сведения о награждении» (сейчас 10 и 10), а в новом вкладыше - 12 и 5 соответственно (сейчас 9 и 8).

В связи с этим, как указывают авторы проекта, будут являться действующими и применяться в работе изготовленные и приобретенные ранее работодателями бланки трудовых книжек и вкладышей к ним.

В Минтуде также отмечают, что по состоянию на 29 декабря 2020 г. из 58 122 955 застрахованных лиц 34 881 002 гражданина изъявили желание вести трудовую книжку в бумажном виде, а 5 168 011 граждан подали заявление о формировании сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

Таким образом, почти 53 миллиона граждан все еще сохраняют право на ведение трудовой книжки в бумажном виде.

## КС РФ отказал работникам, находящимся в отпуске с последующим увольнением, в применении к ним общих правил ТК РФ

**Определение Конституционного Суда РФ от 25. ноября 2020 г. N 2656-О**

Работник пытался оспорить конституционность части четвертой ст. 127 ТК РФ, согласно которой при предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник. Работника не устраивало, что данная норма, согласно сложившемуся на практике ее толкованию, позволяет работодателю отказать в продлении отпуска, предоставленного с последующим увольнением, в случае наступления в период отпуска временной нетрудоспособности сотрудника и уволить его в этот период, а также не предоставляет сотруднику возможности в такой ситуации отозвать свое заявление об увольнении до фактического дня увольнения.

Однако суд отказался принимать жалобу работника к рассмотрению. Судьи заключили, что оспариваемая норма не может рассматриваться как нарушающая права граждан. Она представляет собой дополнительную гарантию трудовых прав работника, позволяя ему изменить свое решение об увольнении до дня начала отпуска. Изъявив желание получить отпуск с последующим увольнением, работник тем самым выражает намерение прекратить трудовое правоотношение с работодателем или соглашается с правомерностью его прекращения. Поэтому применение к нему правил, предусмотренных для работников, продолжающих трудовую деятельность, не соответствовало бы его волеизъявлению.

Отметим, что правоприменительная практика далеко не всегда формируется исходя из приведенного принципа. Действительно, когда речь идет о продлении отпуска с последующим увольнением по правилам ст. 124 ТК РФ или о включении периода отпуска с последующим увольнением в отпускной стаж, контролирующие органы и суды общей юрисдикции также исходят из того, что к работнику, находящемуся в таком отпуске, общие нормы ТК РФ уже неприменимы. Но при этом, например, в письме Роструда от 25.05.2011 N 1449-6-1 говорится, что устроиться на другую работу, которая будет являться для работника основной (а не работой по совместительству), работник может только после окончания периода отпуска с последующим увольнением.

Также и работодатель может принять другого работника на место находящегося в отпуске с последующим увольнением на постоянной основе только после окончания такого отпуска (письмо от 29.07.2009 N 2263-6-1). Хотя, казалось бы, как раз в этом случае было бы куда логичнее исходить из того, что к находящемуся в отпуске с последующим увольнением работнику не следует применять те же правила, что и к продолжающему работу.

А значит, не следует считать, что у него все еще есть основное место работы и что должность, которую он занимал, не является вакантной вплоть до дня увольнения (то есть до последнего дня отпуска). Однако, увы, пока сформулированный КС РФ тезис на практике применяется крайне избирательно.

## Роструд напомнил об обязанностях работодателя в морозную погоду

Информация Федеральной службы по труду и занятости от 15 января 2021 г.

Роструд разместил сообщение, в котором призвал работодателей оценить риск воздействия на работников пониженных температур воздуха и для его снижения принять необходимые меры, предусмотренные методическими рекомендациями Роспотребнадзора.

В соответствии с ними к работе на холоде допускаются работники, не имеющие каких-либо медицинских противопоказаний для работы на морозе. Также они должны быть обеспечены комплектом средств индивидуальной защиты, соответствующим текущим климатическим условиям. Кроме того, в соответствии с трудовым законодательством привлечение работников к выполнению трудовых обязанностей в холодное время на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях должно сопровождаться специальными перерывами для обогрева. Причем данные перерывы обязательно включаются в рабочее время и подлежат оплате.

Продолжительность и количество перерывов зависят не только от температуры воздуха, но и от силы ветра. Температура воздуха в местах обогрева должна поддерживаться на уровне 21-25°C, данные помещения также следует оборудовать устройствами для обогрева кистей и стоп. При этом время пребывания рабочего на холоде должно быть определено в соответствии с допустимой степенью охлаждения человека, критерии которых имеются также в вышеуказанных рекомендациях.

## Банкротство организации не ограничивает право обычных работников на оплату их труда

Определение Верховного Суда РФ от 21.12.2020 по делу А41-34824/2016

Гражданин был принят на работу в организацию на должность юриста, ежегодно с ним заключались дополнительные соглашения к трудовому договору об увеличении оплаты его труда. Впоследствии организация была признана несостоятельной (банкротом), в отношении нее введена процедура конкурсного производства. Трудовой договор с юристом был расторгнут в связи с сокращением штата организации.

В рамках дела о несостоятельности (банкротстве) конкурсный управляющий обратился в суд с заявлением о признании недействительными дополнительных соглашений к трудовому договору с юристом, а также действий по начислению юристу ежемесячной заработной платы в сумме, превышающей 100 000 рублей, начислению ему ежемесячных премий и о применении последствий недействительности указанных соглашений и операций.

Арбитражные суды удовлетворили требование, при этом они исходили из того, что юрист в силу замещаемой им должности не мог не знать о неудовлетворительном финансовом состоянии организации. Кроме того, два последних дополнительных соглашения к трудовому договору заключались:

- в период, когда уже было принято к производству заявление о признании организации банкротом;
- в период после введения процедуры наблюдения.

Также суды сочли, что премирование должно быть обусловлено результатами деятельности не только работника, но и организации в целом. В ситуации имущественного кризиса организации следовало воздержаться от начисления премий, а работнику - от их получения.

Однако Верховный Суд РФ с выводами арбитражных судов не согласился и пояснил, что наличие в законодательстве о банкротстве специальных правил об оспаривании сделок не означает, что ухудшение финансового состояния работодателя, его банкротство ограничивают права обычных работников на получение всего комплекса гарантий, установленных ТК РФ. Одной из таких гарантий является гарантия индексации оплаты за труд, другой - компенсация за выполнение дополнительной работы в виде денежной доплаты.

ВС РФ также отметил, что конкурсный управляющий не оспаривал факт исполнения работником трудовой функции, не ссылался на

его аффилированность по отношению к должнику либо лицам, контролирующим последнего. Также работник не занимал должность, относящуюся к числу руководящих. Повышение оклада работника было направлено не на причинение вреда кредитором, а на компенсацию инфляции и предоставление доплаты ввиду увеличения объема работы. Поэтому увеличение причитающихся работнику выплат, осуществленное работодателем в преддверии банкротства и в процедурах несостоятельности, не могло быть квалифицировано судами как недействительная подозрительная сделка. В итоге решения судов трех инстанций отменены, дело направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

## Нельзя обязать ученика возмещать расходы работодателя на его обучение, если он не смог приступить к работе по независящим от него причинам

Определение Верховного Суда РФ от 07.12.2020 г. N 78-КГ20-40-КЗ

Между гражданином и предприятием (Петербургский метрополитен) был заключен ученический договор, согласно которому ученик обязался пройти курс теоретической подготовки в специализированной организации, пройти производственную практику в службе транспортной безопасности, итоговую аттестацию и после окончания обучения отработать в метрополитене по полученной квалификации не менее 1 года.

Ученик прошел обучение (повышение квалификации), ему было выдано соответствующее удостоверение, затем он был направлен на прохождение производственной практики. После завершения производственной практики направлен на прохождение аттестации, включающей в себя в том числе установление соответствия личностных (психофизиологических) качеств аттестуемого лица требованиям законодательства РФ о транспортной безопасности. По результатам такой аттестации было определено, что уровень личностных (психофизиологических) качеств ученика требованиям законодательства не соответствует. В связи с этим ученический договор был расторгнут. Так как гражданин в добровольном порядке возместить расходы на обучение отказался, предприятие обратилось с иском в суд.

Суды первых трех инстанций пришли к выводу о наличии оснований для взыскания с гражданина расходов на его обучение, так как гражданин при заключении ученического договора добровольно принял на себя обязанность возместить предприятию затраты на его обучение, в том числе в случае установления несоответствия личностных (психофизиологических) качеств работника требованиям законодательства о транспортной безопасности, при этом условия ученического договора гражданином не оспаривались.

Однако Верховный Суд РФ с такими выводами судов не согласился. Судьи напомнили, что на лиц, заключивших ученический договор (учеников), распространяется трудовое законодательство. В случае если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по ученическому договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

При наличии уважительной причины, препятствующей ученику приступить к работе по приобретенной специальности, то есть при отсутствии вины в действиях (бездействии) ученика, понесенные работодателем в связи с ученичеством расходы возмещению учеником не подлежат. Условия ученического договора, определенные соглашением сторон, предусматривающие обязанность ученика возместить затраты на его обучение независимо от наличия виновных действий ученика и характера причин, по которым ученик не выполнил свои обязательства по ученическому договору, в том числе когда он не приступил к работе, являются недействительными при включении их в ученический договор.

При рассмотрении дела гражданин указывал на то, что по условиям ученического договора его профессиональная подготовка состояла из трех этапов: теоретической подготовки, производственной практики и итоговой аттестации, эти этапы были им выполнены и пройдены.

Установление аттестующей организацией в ходе итоговой аттестации несоответствия его личностных (психофизиологических) качеств требованиям законодательства о транспортной безопасности является уважительной причиной, по которой он не приступил к работе, так как это не зависело от его воли и не было следствием его виновного противоправного поведения, в связи с чем, по его мнению, не может служить основанием для взыскания с него в пользу предприятия расходов на обучение.

Кроме того, гражданин приводил доводы о том, что условия ученического договора о возмещении учеником расходов на обучение при досрочном расторжении ученического договора по инициативе метрополитена в случае установления несоответствия личностных (психофизиологических) качеств ученика требованиям законодательства о транспортной безопасности являются недействительными в силу ст. 206 ТК РФ, поскольку эти условия ученического договора ухудшают правовое положение ученика по сравнению с правами и обязанностями, определенными статьями 207, 249 ТК РФ.

Этим доводам суды нижестоящих инстанций не дали надлежащей правовой оценки, в связи с чем выводы судебных инстанций о наличии правовых оснований для взыскания с гражданина в пользу предприятия расходов на обучение, по мнению Верховного Суда РФ, являются неправомерными. В итоге решения судов трех инстанций отменены, дело направлено на новое рассмотрение.

### Верховный Суд пресек ограничение права работника на получение копий документов, связанных с работой

**Определение Верховного Суда РФ от 07.12.2020 г. N 56-КГ20-8-К9**

Бывший служащий обратился с иском к федеральному казенному учреждению о признании незаконным его бездействия по выдаче запрошенных истцом расчетных листков и справки 2-НДФЛ за 2017 год. Документы были выданы служащему не в трехдневный срок, как это предусмотрено статьей 62 ТК РФ, а лишь спустя месяц.

Суд первой инстанции требования служащего удовлетворил и взыскал с бывшего нанимателя в его пользу 1000 рублей компенсации морального вреда. Однако судьи апелляционной и кассационной инстанций с решением нижестоящего суда не согласились. Судьи посчитали, что указанные документы, запрошенные служащим уже после его увольнения, вообще не были связаны с его службой. Кроме того, служащий, по мнению судей, не обосновал наличие у него потребности в этих документах.

Однако Верховный Суд РФ восстановил нарушенное право истца. Судьи высшей инстанции указали, что законом на работодателя возложена обязанность выдать работнику безвозмездно по его письменному заявлению документы, связанные с работой, или их надлежащим образом заверенные копии и установлен срок для выполнения этой обязанности, а именно: документы или их надлежащим образом заверенные копии должны быть выданы работодателем работнику не позднее трех рабочих дней с момента получения от работника соответствующего заявления. Перечень подлежащих выдаче работнику документов, изложенный в статье 62 ТК РФ, исчерпывающим не является. Помимо названных в статье 62 ТК РФ документов работодатель по письменному требованию работника обязан выдать ему и другие документы, связанные с работой. При этом работник не обязан обосновывать причину нуждаемости в этих копиях документов, связанных с работой.

По смыслу взаимосвязанных положений статьи 2 ТК РФ о регулировании Трудовым кодексом трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и статьи 62 ТК РФ, правом получения от работодателя документов, связанных с работой, либо их надлежащим образом заверенных копий также обладают и работники, с которыми трудовые отношения были прекращены.

Расчетные листки и справка по форме 2-НДФЛ являются документами о полученном в период прохождения службы денежном довольствии и о размере этого денежного довольствия, в связи с чем относятся к числу документов, непосредственно связанных со

службой, и эти документы служащий вправе получить в том числе и после увольнения.

Законом на работника не возложена обязанность обосновывать и подтверждать необходимость получения им документов, связанных с работой.

### Минтруд: увольнение в связи с переездом в другой регион не освобождает работника от необходимости компенсации расходов работодателя по ученическому договору

**Письмо Минтруда России от 18 ноября 2020 г. N 14-2/ООГ-17069**

Статья 249 ТК РФ предусматривает, что работник, уволившийся без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

По мнению Минтруда России, переезд по семейным обстоятельствам в другой регион РФ не является основанием для расторжения ученического договора с освобождением от ответственности за неисполнение взятых на себя сторонами обязательств.

При этом в обоснование данного вывода чиновники сослались в том числе и на Положение о целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования, в части III которого указаны основания для изменения договора о целевом обучении, приостановления исполнения обязательств сторон договора о целевом обучении, расторжения договора о целевом обучении, освобождения сторон договора о целевом обучении от исполнения обязательств по договору о целевом обучении и от ответственности за их неисполнение.

Отметим, что вопрос о том, как соотносятся между собой ученический договор и договор о целевом обучении, на сегодняшний день является спорным. Подробнее об этом смотрите, например, новость от 26.05.2020.

Также обращаем внимание на то, что в судебной практике вопрос об уважительности такой причины увольнения по собственному желанию, как переезд в другую местность, в контексте обязанностей работника по ученическому договору ставится в зависимость от того, носил ли такой переезд вынужденный характер (определение Ульяновского облсуда от 22.04.2014 N 33-1280/2014).

## НОВОСТИ ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТА ПО ГОСЗАКУПКАМ

### Скорректирован порядок ведения РНП по Закону N 44-ФЗ

**Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. N 539-ФЗ**

С 1 июля 2021 года изменятся некоторые положения о реестре недобросовестных поставщиков, предусмотренные ст. 104 Закона N 44-ФЗ.

В частности, будет скорректирован перечень сведений об участнике, включаемый в РНП. Так, с указанной даты в реестр будут включаться не сведения об учредителях участника, а сведения об:

- участниках (членах) корпоративного юридического лица, способных оказывать влияние на деятельность этого юридического лица - участника закупки, поставщика (подрядчика, исполнителя). Под такими участниками (членами) понимаются лица, которые самостоятельно или совместно со своим аффилированным лицом (лицами) владеют более чем 25% акций (долей, паев) корпоративного юридического лица. Лицо признается аффилированным в соответствии с требованиями антимонопольного законодательства РФ;
- учредителях унитарного юридического лица.

При этом сведения об учредителях участника закупки не нужно будет указывать в заявках.

Контрольный орган в сфере закупок будет проводить внеплановую проверку в связи с получением обращения о включении информации об участнике закупки или о поставщике (подрядчике, исполнителе)

в РНП. Также информация об участнике закупки или о контрагенте будет исключаться из РНП не только по истечении двух лет с даты ее размещения в РНП, но и до истечения этого срока в случае получения ФАС России:

- решения суда о:
  - признании недействительным решения о включении информации об участнике закупки, контрагенте в РНП;
  - признании одностороннего отказа заказчика от исполнения контракта незаконным или недействительным;
  - информации, подтверждающей невозможность влияния на деятельность участника закупки, контрагента членов его коллегиального исполнительного органа, лица, исполняющего функции его единоличного исполнительного органа, а также перечисленных выше участников (членов) корпоративного юридического лица, учредителей унитарного юридического лица, по состоянию на день признания участника закупки уклонившимся от заключения контракта или на день расторжения контракта.

### 1 февраля истекает срок размещения в ЕИС годового отчета о закупках у субъектов МСП

Заказчики, на которых в соответствии с п. 2 Положения об особенностях участия субъектов малого и среднего предпринимательства в закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, годовом объеме таких закупок и порядке расчета указанного объема (далее - Положение) распространяется обязанность осуществлять закупки у субъектов МСП, не позднее 1 февраля года, следующего за прошедшим календарным годом, должны разместить в ЕИС информацию о годовом объеме закупки, которую они обязаны осуществить у субъектов МСП.

Отдельные конкретные заказчики, входящие в перечень, утвержденный распоряжением Правительства РФ от 21.03.2016 N 475-р, обязаны дополнительно готовить отдельный годовой отчет о закупке инновационной продукции, высокотехнологичной продукции, в том числе у субъектов МСП. Указанный отчет размещается в ЕИС также не позднее 1 февраля. Прочие заказчики такой отчет не формируют.

### Порядок формирования ИКЗ приведен в соответствие с действующим законодательством

Приказ Минфина России от 2 декабря 2020 г. N 294н

В соответствии с новым п. 3 приказа Минфина России от 10.04.2019 N 55н «Об утверждении Порядка формирования идентификационного кода закупки» на 1 апреля 2021 года перенесено начало действия второго предложения п. 3 и п. 9 Порядка формирования ИКЗ, утвержденного настоящим приказом, в части осуществления закупки товара у единственного поставщика в электронной форме на сумму, предусмотренную ч. 12 ст. 93 Закона N 44-ФЗ.

Приказ вступает в силу 23 января 2021 года.

### За несоблюдение минимальной обязательной доли закупок российских товаров заказчиков могут начать наказывать

Проект Федерального закона «О внесении изменений в КоАП РФ...» (подготовлен Минюстом России)

Информация Минюста юстиции РФ от 31 декабря 2020 г.

Минюст России сообщил о подготовке проекта федерального закона, согласно которому ст. 7.30 КоАП РФ предполагается дополнить ч. 16, предусматривающей административную ответственность за несоблюдение минимальной обязательной доли закупок российских товаров, определенной Правительством РФ в соответствии с ч. 3 ст. 14 Закона N 44-ФЗ.

За совершение указанного правонарушения предлагается установить ответственность в виде предупреждения или наложения административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 тыс. до 50 тыс. руб. При этом законопроект предусматривает возможность освобождения должностного лица от административной ответственности

в случае положительной оценки федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление оценки достижения заказчиком минимальной доли закупок, обоснования невозможности достижения заказчиком минимальной доли закупок.

Полномочиями по возбуждению и рассмотрению дел о проектируемом административном правонарушении предлагается наделять Минпромторг России.

Разработчики проекта закона отмечают, что его принятие будет способствовать неукоснительному соблюдению заказчиками соответствующей обязанности и достижению целей защиты внутреннего рынка Российской Федерации, развития национальной экономики и поддержки российских товаропроизводителей

## НОВОСТИ РЕГИОНА

### В Волгоградском регионе продлили налоговые каникулы для предпринимателей.

Закон Волгоградской области от 26 декабря 2020 г. N 134-ОД «О внесении изменений в Закон Волгоградской области от 14 июля 2015 г. N 130-ОД «Об установлении налоговой ставки в размере 0 процентов для налогоплательщиков - индивидуальных предпринимателей, применяющих упрощенную систему налогообложения» и Закон Волгоградской области от 17 сентября 2015 г. N 157-ОД «Об установлении налоговой ставки в размере 0 процентов для налогоплательщиков - индивидуальных предпринимателей, применяющих патентную систему налогообложения»

Закон предусматривает продление до конца 2023 года налоговых каникул для впервые зарегистрированных ИП.

Воспользоваться нулевой налоговой ставкой смогут начинающие предприниматели, применяющие упрощенную либо патентную систему налогообложения и осуществляющие свою деятельность в производственной, социальной или научной сферах, а также в сфере бытовых услуг.

Закон вступает в силу со дня его официального опубликования, за исключением положений, для которых предусмотрен иной срок введения в действие.

### Самозанятым доступны все инструменты поддержки бизнеса в Волгоградской области.

Закон Волгоградской области от 26 декабря 2020 г. N 146-ОД «О внесении изменений в Закон Волгоградской области от 04 июля 2008 г. N 1720-ОД «О развитии малого и среднего предпринимательства в Волгоградской области»

Закон дополнен статьей, регулирующей поддержку физлиц, не являющихся ИП и применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход» (самозанятые).

В соответствии с данной нормой самозанятые вправе обратиться за оказанием финансовой, имущественной, информационной, консультационной поддержки, а также поддержкой в сфере образования, ремесленной и сельскохозяйственной деятельности. Мероприятия по поддержке самозанятых включаются в госпрограммы (подпрограммы) РФ, субъектов РФ, муниципальные программы (подпрограммы).

Данные о самозанятых гражданах, получивших господдержку, включаются в реестр субъектов МСП - получателей поддержки.

Закон вступает в силу со дня его официального опубликования.

### Увеличен бюджет ТФОМС Волгоградской области на 2020 год.

Закон Волгоградской области от 26 декабря 2020 г. N 132-ОД «О внесении изменений в Закон Волгоградской области от 22 ноября 2019 г. N 119-ОД «О бюджете Территориального фонда обязательного медицинского страхования Волгоградской области на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов»

Утверждены изменения бюджета Территориального фонда обязательного медицинского страхования Волгоградской области на текущий год. В результате его доходная часть увеличена на 321,9



млн рублей. Основным источником дополнительных поступлений стали межбюджетные трансферты, которые предназначены для финансирования заработной платы медицинского персонала и антиковидных мероприятий.

Закон вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2020 года, за исключением положений, для которых предусмотрен иной срок введения в действие

### В Волгоградском регионе увеличен размер прожиточного минимума для пенсионеров.

Закон Волгоградской области от 30 декабря 2020 г. N 148-ОД «О внесении изменения в статью 1 Закона Волгоградской области от 19 декабря 2020 г. N 122-ОД «О внесении изменения в статью 1 Закона Волгоградской области от 28 августа 2020 г. N 73-ОД «Об установлении величины прожиточного минимума для пенсионеров в Волгоградской области на 2021 год»

В следующем году размер прожиточного минимума для пенсионеров в Волгоградской области составит 9020 рублей.

Напомним, в августе текущего года областным законом была установлена величина прожиточного минимума для пенсионеров на 2021 год. В октябре 2020 года она была уточнена (8719 рублей) в связи с тем, что Минтруд России внес изменения в одну из составляющих формулы расчета.

Законом прожиточный минимум для пенсионеров региона установлен в размере 9020 рублей.

Данный показатель рассчитывается ежегодно для определения соцдоплаты к пенсии. При этом учитываются цены на товары и услуги, сложившиеся в субъекте.

Стоит отметить, что с 2014 года прожиточный минимум для пенсионеров в Волгоградском регионе увеличен на 42%.

Закон вступает в силу со дня его официального опубликования.

### НОВЫЕ МАТЕРИАЛЫ В «БОЛЬШОЙ БИБЛИОТЕКЕ ЮРИСТА»

- ✓ Бычков А.И. Проблемы защиты персональных данных. - «Инфотропик Медиа», 2020 г.
- ✓ Комментарий к Уголовно-процессуальному кодексу Российской Федерации (под общ. ред. д.ю.н. О.С. Капинус; науч. ред. д.ю.н., проф. С.П. Щерба). - Университет прокуратуры Российской Федерации. - М.: «Проспект», 2020 г.
- ✓ Кустов А.М., Левченко О.П. Расследование убийств: криминалистическая теория и практика (монография). - «Проспект», 2020 г.
- ✓ Ефремов А.В. Актуальные правовые особенности рассмотрения споров, связанных с реализацией социальных прав граждан - ликвидаторов аварии на Чернобыльской АЭС из числа лиц, уволенных с военной службы, и членов их семей в Российской Федерации. - Специально для системы ГАРАНТ, 2021 г.
- ✓ Добрачев Д.В. Проблемы судебной практики в сфере банкротного права. - «Инфотропик Медиа», 2020 г.
- ✓ Лелётина А.В. Международно-правовая охрана интеллектуальной собственности в рамках Всемирной торговой организации и российская правовая система. - «Инфотропик Медиа», 2020 г.

### КНИГИ

- ✓ Вина кредитора как основание уменьшения ответственности должника (Р.С. Зардов, журнал «Право и экономика», N 11, ноябрь 2020 г.)
- ✓ Судебный штраф как альтернатива уголовной ответственности (И.А. Клепицкий, журнал «Lex Russica», N 12, декабрь 2020 г.)
- ✓ Возбуждение дела о признании информации запрещенной к распространению на территории Российской Федерации (Е.А. Царгородцева, журнал «Судья», N 10, октябрь 2020 г.)

- ✓ Увольнение по результатам испытания (Е. Карсетская, газета «Адвокатская газета», N 24, декабрь 2020 г.)
- ✓ Правовая защита ипотечного заемщика (Ю. Севастьянова, газета «Адвокатская газета», N 23, декабрь 2020 г.)
- ✓ Минимум документации РСТ как инструмент обеспечения качества поиска (Г. Негуляев, И. Федяева, журнал «Интеллектуальная собственность. Промышленная собственность» N 12, декабрь 2020 г.)
- ✓ Некоторые вопросы, связанные с восстановлением арбитражным судом срока подачи апелляционной жалобы (С.А. Кузнецов, журнал «Судья», N 10, октябрь 2020 г.)
- ✓ Организация досудебного производства по уголовным делам в России и за рубежом как фактор обеспечения доступа к правосудию (Т.Ю. Вилкова, журнал «Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)», N 10, октябрь 2020 г.)

### ИНТЕРНЕТ-СЕМИНАРЫ

#### АКТУАЛЬНЫЕ СЕМИНАРЫ ДЛЯ ЮРИСТА

- Система вещных прав на недвижимость: современное состояние и перспективы развития
- Новые подходы в судебной практике по обязательствам: понятие и исполнение обязательств
- Корпоративное право: актуальные вопросы реформы корпоративного законодательства и судебной практики, обзор судебной практики Верховного Суда РФ
- Прекращение обязательств: новеллы Главы 26 ГК и правовые позиции судов. Новое постановление Пленума Верховного Суда от 11 июня 2020 N 6
- Правовой режим недвижимого имущества и сделок с ним: комментарии к судебной практике и анализ актуальных практических вопросов
- Разъяснение ключевых положений земельного и смежного законодательства
- Первичные учетные документы в бухгалтерском и налоговом учете в 2020- 2021 г.г. Переход на электронные форматы. Новый ФСБУ по документам и документообороту. Как доказывают налоговые органы формальный и фиктивный документооборот
- Правовое регулирование несостоятельности (банкротства): история, современное состояние и перспективы развития

#### АКТУАЛЬНЫЕ СЕМИНАРЫ ДЛЯ КАДРОВИКА

- Актуальные вопросы регулирования трудовых отношений и надзора в сфере труда
- Изменения в трудовом законодательстве и надзоре: как это работает
- Кадровое делопроизводство
- Общее регулирование антикоррупционной деятельности и антикоррупционные требования. Построение антикоррупционной системы в организации. Документы и процедуры, которые должны внедрить компании, в т.ч. МСП.
- Актуальные вопросы и практика применения трудового законодательства

#### АКТУАЛЬНЫЕ СЕМИНАРЫ ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТА ПО ГОСЗАКУПКАМ

- 223-ФЗ: способы выбора поставщика. Обоснования применения конкурентных и неконкурентных способов. Практика закупок у единственного поставщика
- Реформа государственных и муниципальных закупок в 2020 - 2021 годах: итоги и перспективы
- Сложные вопросы применения Закона N 44-ФЗ
- 44-ФЗ. Особенности формирования технического задания в контрактной системе. Последняя практика