

ГАРАНТ Юристу

НОВОСТИ ДЛЯ ЮРИСТА

Роспотребнадзор хочет отказаться от плановых проверок в сфере защиты прав потребителей Проект Постановления Правительства РФ «О внесении изменений в Положение о федеральном государственном надзоре в области защиты прав потребителей» (подготовлен Роспотребнадзором)

Роспотребнадзор предложил полностью отменить плановые проверки в рамках надзора за соблюдением прав потребителей (со следующего года).

По мнению ведомства, законность в этой сфере все больше укрепляется, а данный вид надзора эффективен и без планового контроля, тем более, что - благодаря многолетним мораториям на проверки малого бизнеса - количество плановых проверок в данной сфере упало с 73 тысяч в 2012 году до 3 тысяч проверок в 2018 году. Кроме того, у Роспотребнадзора все равно останутся важные элементы контроля:

- внеплановые проверки и контрольные закупки (могут проводиться по жалобам потребителей; правда, перед тем, как нажаловаться, потребитель должен сначала попробовать решить дело миром, а если он жалуется через Интернет, то обязан авторизоваться через ЕСИА). Кстати, в прошлом году ведомство провело 1622 контрольных закупки, из которых почти 80% оказались результативными;

- меры профилактики, в том числе выдача предостережений о недопустимости нарушения обязательных требований.

Напомним, что отмена плановых проверок в данной сфере не означает, что можно не опасаться плановых визитов санитарного ведомства - Роспотребнадзор надзирает и в иных сферах, в том числе, в области качества и безопасности пищевой продукции, за соблюдением техрегламентов и т.п., а самое главное - он надзирает за соблюдением санитарных норм.

Разумный срок уголовного судопроизводства для потерпевшего начинает отсчет с момента принятия от него заявления

Проект федерального закона N 859631-7

Проект федерального закона N 859633-7

Госдума одобрила в первом чтении поправки к УПК РФ и КАС РФ, уточняющие правила вычисления разумного срока судопроизводства для потерпевших от преступлений.

Такой срок будет отсчитываться со дня подачи потерпевшими заявления (сообщения) о преступлении и заканчиваться в день:

- принятия решения о приостановлении расследования из-за неустановления виновного лица,
- принятия решения об отказе в возбуждении уголовного дела в связи с истечением сроков давности уголовного преследования,
- прекращения уголовного преследования или
- вынесения обвинительного приговора.

В настоящий момент такой срок формально установлен только с момента начала осуществления уголовного преследования. Однако данное ограничение уже дважды признавалось Конституционным Судом РФ противоречащим Конституции РФ (постановления N 23-П от 13.06.2019 и 6-П от 30.01.2020). Таким образом, фактически, уже сейчас упомянутый срок следует исчислять с даты заявлений в правоохранительные органы, а самим потерпевшим целесообразно не терять свои датированные заявления/сообщения о преступлении и талоны КУСП об их регистрации.

КС РФ расширил сферу субсидиарной ответственности собственника имущества муниципального бюджетного учреждения

Постановление Конституционного Суда РФ от 12 мая 2020 г. N 23-П

Конституционный Суд РФ проверил на предмет конституционности п. 5 ст. 123.22 ГК РФ в той мере, в которой эта норма служит основанием для решения вопроса о возможности привлечь к субсидиарной ответственности собственника имущества ликвидированного муниципального бюджетного учреждения по обязательствам, вытекающим из публичного договора.

Поводом к рассмотрению этого вопроса послужила жалоба теплоснабжающей организации, услуги которой не были оплачены ее контрагентом - муниципальным бюджетным учреждением, впоследствии ликвидированным по решению учредителя. Решением арбитражного суда поставщику было отказано во взыскании задолженности за счет муниципальной казны в связи с тем, что гражданское законодательство не предоставляет кредиторам ликвидированного бюджетного учреждения права привлечь собственника его имущества к субсидиарной ответственности по договорным обязательствам учреждения.

По результатам рассмотрения дела КС РФ пришел к выводу, что подобное правовое регулирование, последовательно применяемое арбитражной практикой, не обеспечивает надлежащего баланса между законными интересами должника, с учетом особенностей его правового статуса, и кредитора, не имеющего возможности отказаться от заключения публичного договора. В связи с этим федеральному законодателю поручено внести в правовое регулирование необходимые изменения.

Арендаторам госимущества предоставят новые меры поддержки

Распоряжение Правительства РФ от 16 мая 2020 г. N 1296-р

Во-первых, отсрочку по арендным платежам теперь могут получить не только субъекты МСП, но и НКО (правда, не все, а только включенные в реестр исполнителей общественно полезных услуг).

Во-вторых, отсрочку предоставят по платежам до 1 октября 2020 г., то есть на три месяца дольше, чем было предусмотрено ранее, а погасить задолженность необходимо до конца 2023 года (на 2 года позже предыдущей версии поддерживающих мер). При этом не допускается установление дополнительных платежей, подлежащих уплате арендатором в связи с предоставлением отсрочки.

Как и было предусмотрено ранее, инициативу по получению данных поблажек необходимо проявить арендатору путем направления соответствующего обращения, а арендодатель должен уведомить арендаторов о новых возможностях. Кроме того, аналогичная информация будет размещена в личных кабинетах предпринимателей на межведомственном портале по управлению госсобственностью.

Утверждены новые правила раскрытия информации эмитентами эмиссионных ценных бумаг

Положение Банка России от 27 марта 2020 г. N 714-П

Информация Банка России от 13 мая 2020 г.

Новые правила вступят в силу 1 октября 2021 года. Действующее в настоящее время Положение Банка России от 30.12.2014 N 454-П утратит силу с этой же даты.

Необходимость в обновлении названных правил обусловлена произошедшими изменениями законодательства в этой сфере, в частности, в новом Положении учтены поправки, направленные

на совершенствование процедуры раскрытия информации на рынке ценных бумаг, предусмотренные Федеральным законом от 27.12.2018 N 514-ФЗ.

Как разъясняет Банк России, по новым правилам состав и структура информации в проспекте ценных бумаг и отчете эмитента приближены к международным стандартам. Эмитенты будут использовать МСФО для расчета финансовых показателей и предоставлять анализ факторов, повлиявших на результаты финансово-хозяйственной деятельности. Наиболее важная информация, включая операционные и финансовые показатели, сведения о ключевых контрагентах, будет раскрываться консолидированно по группе эмитента, а в случае сохранения эмитентом режима раскрытия информации на соло-основе эмитент должен будет публиковать соответствующие объяснения.

Исключаются требования по раскрытию несущественной для инвесторов информации в отчетах эмитента. Почти на треть сокращается перечень существенных фактов, о которых надо сообщать в ленте новостей. Устранено дублирование информации, раскрываемой в разных формах.

После перехода к раскрытию информации на основе МСФО отчет эмитента и список аффилированных лиц будут раскрываться раз в полгода.

Продажа потерпевшим-гражданином автомобиля после ДТП не лишает его права на страховое возмещение по ОСАГО

Определение Верховного Суда РФ от 17 марта 2020 г. N 43-КГ20-1

Гражданину, автомобиль которого получил повреждения в результате ДТП, решением суда было отказано во взыскании страхового возмещения со страховой компании причинителя вреда. Суд усмотрел в поведении истца злоупотребление правом, поскольку тот, первоначально ошибочно обратившись к своему страховщику в порядке прямого возмещения убытков, затем продал транспортное средство и тем самым лишил страховщика причинителя вреда возможности произвести его осмотр. Кроме того, суд исходил из того, что законодательством об ОСАГО по общему правилу предусмотрена натуральная форма возмещения в отношении принадлежащих гражданам легковых автомобилей, в связи с чем на стороне страховщика не возникла обязанность по выплате страхового возмещения в денежной форме.

Верховный Суд РФ нашел эти выводы нижестоящей судебной инстанции ошибочными. Он отметил, что при первоначальном обращении потерпевшего в его страховую компанию в порядке ПВУ был произведен осмотр транспортного средства, результаты которого являются достаточными для определения страховщиком причинителя вреда размера подлежащих возмещению убытков. Запрета же на отчуждение потерпевшим поврежденного транспортного средства закон не содержит. Следовательно, эти обстоятельства сами по себе не могут расцениваться как безусловное свидетельство злоупотребления правом со стороны потерпевшего и не исключают его права на получение денежной выплаты в порядке страхового возмещения.

Два новых разъяснения ФПА для адвокатов

Разъяснения Комиссии по этике и стандартам (утв. решением Совета ФПА РФ 29 апреля 2020 г.) N 01/20 и N 02/20

В конце апреля Совет ФПА РФ утвердил новые разъяснения Комиссии Федеральной палаты адвокатов РФ по этике и стандартам.

В первом документе приведены разъяснения по вопросу о возможности совмещения адвокатской деятельности с осуществлением полномочий в качестве избранного должностного лица органа государственной власти или органа местного самоуправления.

Во втором - поясняются некоторые вопросы полномочий адвоката при осуществлении защиты на стадии предварительного расследования, в частности:

- входит ли в полномочия (обязанности) адвоката защита обвиняемого при рассмотрении судом апелляционной инстанции апелляционной жалобы того же защитника на постановление районного суда об избрании меры пресечения в виде заключения под стражу;

- требуется ли представление нового ордера в суд апелляционной инстанции, принимая во внимание, что заключение под стражу и его обжалование проходят в рамках стадии предварительного расследования.

Поясняется, что защитник обязан принять участие в заседании суда апелляционной инстанции при обжаловании постановления об избрании меры пресечения при наличии просьбы об этом подзащитного либо в случае, если его участие является обязательным в соответствии со ст. 51 и 389.11 УПК РФ. Исключением может являться случай, когда предмет соглашения включает лишь участие адвоката в заседании суда первой инстанции при рассмотрении ходатайства об избрании меры пресечения и не включает защиту доверителя на стадии предварительного расследования в целом. При невозможности по уважительным причинам участвовать в судебном заседании суда апелляционной инстанции по рассмотрению жалобы на постановление суда первой инстанции об избрании меры пресечения адвокат обязан заблаговременно известить об этом суд апелляционной инстанции.

Разъяснять же второй вопрос (о представлении ордера в суд апелляционной инстанции) Комиссия по этике и стандартам Федеральной палаты адвокатов РФ не стала, указав, что вопросы, связанные с порядком выдачи и представления ордера в суд, в том числе в суд апелляционной инстанции, не относятся к вопросам применения Кодекса профессиональной этики адвоката. Такой порядок устанавливает Совет адвокатской палаты субъекта Российской Федерации или руководитель адвокатского образования и не требуют разъяснений Комиссии Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации по этике и стандартам.

Минюст собирается еще раз перенести срок предоставления отчетности НКО

Информация Министерства юстиции РФ от 12 мая 2020 г.

Минюст сообщает о планах перенести предельный срок представления некоммерческими организациями ежегодной отчетности за 2019 год и ежеквартальной отчетности за I и II кварталы 2020 года на 1 июля 2020 года.

Одновременно планируется перенести срок размещения в сети «Интернет» предусмотренных приказом Минюста России от 07.10.2010 N 252 отчетов о деятельности и сообщений о продолжении деятельности некоммерческих организаций за 2019 год на срок не позднее 1 июля 2020 года.

Тексты соответствующих проектов размещены на Федеральном портале проектов нормативных правовых актов (ID проектов 01/02/05-20/00101855, 01/02/05-20/00101854 и 01/01/05-20/00101852).

Это будет уже второй перенос сроков. Ранее предельный срок представления некоммерческими организациями отчетности за 2019 год, а также отчета по форме N СП0001 за I квартал 2020 года был перенесен на 1 июня 2020 года (см. подробнее).

НОВОСТИ ДЛЯ КАДРОВИКА

Работники старше 65 лет получат еще один карантинный больничный

Постановление Правительства России от 15 мая 2020 г. N 683

Правительство РФ внесло изменения во Временные правила оформления листов нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина застрахованным лицам в возрасте 65 лет и старше.

Правила дополнены указанием на еще один период временной нетрудоспособности: больничные будут выдаваться работникам на 18 календарных дней с 12 по 29 мая 2020 г. До этого листки нетрудоспособности таким лицам оформлялись отдельно за периоды с 6 по 19 апреля и с 20 по 30 апреля 2020 г.

Работодателям необходимо в очередной раз подать в ФСС России перечень застрахованных лиц, состоящих с ними в трудовых отношениях применительно к новому периоду и соблюдающих режим самоизоляции (речь идет о лицах, достигших возраста 65 лет по со-

стоянию на 12 мая 2020 года), а также документы (сведения), необходимые для назначения и выплаты указанным лицам пособия по временной нетрудоспособности. Срок передачи этих сведений снова не установлен, однако, учитывая тот факт, что ранее региональные отделения Фонда требовали сдать необходимую информацию не позднее последнего дня периода, на который выдавался больничный, можно предположить, что и теперь направить документы в ФСС нужно не позднее 29 мая. ФСС России уже подготовил памятку работодателю, в которой описываются необходимые для этого действия.

Напомним, что Временные правила распространяются на застрахованных лиц, соблюдающих режим самоизоляции по месту жительства либо месту пребывания, фактического нахождения, в том числе в жилых и садовых домах, размещенных на садовых земельных участках, за исключением лиц, переведенных на дистанционный режим работы или находящихся в ежегодном оплачиваемом отпуске.

ФСС советует работникам старше 65 лет проинформировать работодателя о своем желании выйти на больничный

Информация Фонда социального страхования РФ от 18 мая 2020 г.

Постановлением Правительства России от 15.05.2020 N 683 предусмотрена выдача работникам 65 лет и старше, соблюдающим режим самоизоляции из-за коронавируса, не перешедшим на удаленную работу и не находящимся в отпуске, электронных листов нетрудоспособности на период с 12 по 29 мая 2020 г. (подробнее см. новость от 19.05.2020).

ФСС России рекомендует таким работникам сообщить работодателю способом, исключающим личное присутствие (по телефону, СМС, электронной почте и т.д.), о намерении получить указанный больничный.

Правда, не вполне понятно, зачем это нужно. Работодатель все равно должен включить всех работников, относящихся к указанной категории, в подаваемый в ФСС России реестр, на основании которого Фонд назначит пособия. От желания или нежелания работника это не зависит.

Работник не может покинуть рабочее место во время обеденного перерыва - суды не видят в этом нарушений

Определение Третьего КСОЮ от 22 января 2020 г. по делу N 8Г-3948/2019

Работник через суд пытался добиться права на использование перерыва для отдыха и питания по своему усмотрению, которое, по его мнению, нарушал его работодатель.

Работник трудился кочегаром, ему трудовым договором был установлен перерыв, который в рабочее время не включался и не оплачивался. Вместе с тем использовать это время по своему усмотрению работник не мог. Согласно положениям локальных нормативных актов кочегар не может покинуть рабочее место при отсутствии лица, его заменяющего, даже на время перерыва для отдыха и питания, в связи с характером работы (опасность возникновения пожара, необходимость постоянного поддержания давления и температуры в нагревательном котле путем подачи топлива, невозможность остановить работу котельной на время обеда).

Работник обращался к руководству с заявлением о возможности покинуть рабочее место в свой перерыв, о назначении ответственного лица за работу котельной на это время, о порядке проведения инструктажа перед уходом на обед либо о возможности остановки котельной на время его обеда в случае невозможности заменить его иным лицом. В ответ работодатель признал, что замены для работника на это время нет, рабочее место он покинуть не может, а отдыхать и принимать пищу работник должен в гардеробной котельной, где имеется стол.

Работник считал, что при таких условиях время на отдых и прием пищи должно включаться в рабочее время в силу ст. 108 ТК РФ.

Однако судьи никаких нарушений в организации работодателем обеденного перерыва работника не усмотрели. Непрерывное производство на предприятии не установлено, возможность отдыха и приема пищи в «специально оборудованном помещении» предо-

ставлена, трудовое законодательство не требует, чтобы перерыв для отдыха и питания работник проводил вне места работы, а доказательств того, что в перерыв работник привлекался к работе, он не предоставил.

Отметим, что это уже не первый случай, когда суды не видят проблем в том, что работники в течение обеденного перерыва не имеют возможности покинуть рабочее место. Подробнее см. новость от 28.02.2020.

Выдать бумажную трудовую книжку работнику, желающему перейти на использование ЭТК, нужно в течение трех рабочих дней

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 13 марта 2020 г. N 14-2/В-260

Согласно ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ каждый работник до 31.12.2020 включительно обязан сделать выбор относительно того, будет ли работодатель продолжать вести его бумажную трудовую книжку или перейдет на предоставление ему сведений о трудовой деятельности. Воля работника должна быть выражена в соответствующем письменном заявлении. Если работник отказывается от продолжения ведения его бумажной трудовой книжки, то работодатель должен внести в нее запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности и выдать трудовую книжку на руки работнику.

При этом срок, в который работодатель должен исполнить эту обязанность, в законе не оговаривается. Ранее в Минтруде России указывали, что сделать это необходимо непосредственно в день подачи работником заявления (письмо от 12.02.2020 N 14-2/В-150). Теперь же чиновники, очевидно, изменили свое мнение. В письме от 13 марта высказывается мнение о правомерности применения в такой ситуации ст. 62 ТК РФ, согласно которой по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой. Такая же точка зрения встречается и в консультациях специалистов Роструда.

Чиновники дали рекомендации по оформлению трудовых отношений с работающими с «ковидными» пациентами врачами

Письмо Минтруда России и Минздрава России от 24.04.2020 NN 14-0/10/В-3191, 16-3/И/2-5382

Специалисты Минтруда России и Минздрава России представили разъяснения по вопросам оформления трудовых отношений с медицинскими работниками, оказывающими медицинскую помощь пациентам с новой коронавирусной инфекцией COVID-19 в стационарных условиях.

Чиновники отметили, что структура и штатная численность структурного подразделения медицинской организации для лечения пациентов с COVID-19 устанавливаются руководителем медицинской организации, исходя из объемов оказываемой медицинской помощи. При этом руководитель медицинской организации при необходимости утверждает временное штатное расписание медицинской организации и осуществляет перераспределение функциональных обязанностей медицинских работников.

В письме разъяснены некоторые нюансы заполнения соответствующих структурных подразделений. В частности, рассказано об условиях и порядке перевода работников на соответствующие должности, о возможностях заключения срочных трудовых договоров, о работе медицинских работников по совместительству.

Можно ли изменить срок действия трудового договора?

Определение Челябинского областного суда от 6 ноября 2019 г. по делу N 2-3084/2019

Вопрос о возможности продления срочного трудового договора в настоящее время не нашел однозначного решения на практике.

Напомним, Верховный Суд РФ в определении от 27.06.2014 N 41-КГ14-10 высказал позицию о том, что в ТК РФ не предусмотрена

возможность продления срочного трудового договора, за исключением случая, зафиксированного в части восьмой ст. 332 ТК РФ; продление срока договора означает признание работодателем данного договора бессрочным.

Со ссылкой в том числе на данную правовую позицию Челябинский областной суд признал неоднократно продлевавшийся трудовой договор заключенным на неопределенный срок и восстановил уволенного в связи с истечением срока трудового договора работника на работе.

Точку зрения о том, что Трудовым кодексом РФ возможность продления срока срочного трудового договора не предусмотрена, можно встретить и в других судебных решениях (см. определения Архангельского облсуда от 13.11.2019 N 33-6404/2019 и от 27.09.2018 N 33-6342/2018, Челябинского облсуда от 27.08.2018 N 11-11112/2018, Верховного Суда Республики Дагестан от 21.05.2018 N 33-2199/2018, Верховного Суда Чувашии от 23.08.2017 N 33-3910/2017, постановление Президиума Верховного Суда Якутии от 19.04.2018 N 4Г-156/2018).

В то же время имеются многочисленные примеры, когда суды приходили к выводу о допустимости изменения условия трудового договора о сроке и после вынесения Верховным Судом определения от 27.06.2014 N 41-КГ14-10 (см. определения Московского горсуда от 10.01.2020 N 33-0757/2020, Верховного Суда Удмуртской Республики от 18.09.2019 N 33-4385/2019, Мурманского облсуда от 28.06.2018 N 33-1863/2018, от 29.05.2018 N 33-1535/2018, от 30.08.2017 N 33-2518/2017, Чукотского автономного округа от 14.07.2016 N 33-97/2016).

Таким образом, можно констатировать, что на сегодняшний день позиция Верховного Суда РФ, изложенная в определении от 27.06.2014 N 41-КГ14-10, превалярующей в судах не стала.

Среди специалистов Роструда также встречаются противоречивые мнения по данному вопросу. Так, например, одни говорят о невозможности продления трудового договора (см. ответ 1, ответ 2, ответ 3), другие считают возможным изменение срока трудового договора при условии, что общий его срок не превысит 5 лет (см. ответ 1, ответ 2).

По нашему же мнению, из положений ст. 57, ст. 58 ТК РФ следует, что срок является одним из условий трудового договора. А ст. 72 ТК РФ предусматривает возможность изменения любого условия трудового договора на основании письменного соглашения работника и работодателя. И хотя, действительно, возможные случаи продления срочного трудового договора конкретно определены законом, данное обстоятельство, на наш взгляд, не исключает возможность изменения срока действия трудового договора в общем порядке, предусмотренном ст. 72 ТК РФ.

Оплачивается ли работнику больничный во время сохранения среднего заработка на период трудоустройства

Определение Третьего КСОЮ от 03 февраля 2020 г. по делу N 8Г-2205/2019

Работник был уволен из организации в связи с ликвидацией. В соответствии со ст. 318 ТК РФ за ним был сохранен средний заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения. В этот период работник заболел, получил листок нетрудоспособности и обратился к работодателю для получения соответствующего пособия. Однако работодатель отказал в этом работнику, сославшись на то, что за работником и так сохранен средний заработок. В дальнейшем работодатель все же назначил работнику пособие, но отказал в выплате среднего заработка на период трудоустройства за тот же период.

Суды трех инстанций сочли действия работодателя противоправными. Согласно ч. 3 ст. 13 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ застрахованному лицу, утратившему трудоспособность вследствие заболевания или травмы в течение 30 календарных дней со дня прекращения работы по трудовому договору, пособие по временной нетрудоспособности назначается и выплачивается страхователем по его последнему месту работы.

В силу п. 1 ч. 1 ст. 9 Закона N 255-ФЗ пособие по временной нетрудоспособности не назначается застрахованному лицу за пе-

риод освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством РФ, за исключением случаев утраты трудоспособности работником вследствие заболевания или травмы в период ежегодного оплачиваемого отпуска.

Период трудоустройства после увольнения по сокращению штата не относится к периодам, за которые пособие по временной нетрудоспособности не назначается.

При этом получение работником пособия по временной нетрудоспособности не лишает его права и на получение среднего заработка на период трудоустройства. ТК РФ подобных ограничений не устанавливает.

Таким образом, в рассматриваемом случае работник имел право как на выплату ему больничного, так и на сохранение среднего заработка по ст. 318 ТК РФ.

Отметим, что такая позиция широко представлена в правоприменительной практике (см. информацию ФСС России от 27.07.2015, определения Ульяновского облсуда от 21.10.2014 N 33-3821/2014, Саратовского облсуда от 14.06.2012 N 33-3100/2012, Брянского облсуда от 22.03.2012 N 33-849/2012).

Работник не обязан требовать увольнения по истечении срока трудового договора, чтобы такой договор считался прекращенным **Определение Восьмого КСОЮ от 9 января 2020 г. по делу N 8Г-2600/2019**

Суд рассмотрел спор о законности увольнения работника за прогул. Работник трудился машинистом буровой установки на основании срочного трудового договора, который истек 9 ноября 2018 года. В связи с этим 10 ноября работник не вышел на работу, заодно уведомив работодателя о том, что он не может исполнять свои обязанности из-за ненадлежащих условий труда.

Работодатель отсутствие работника на работе 10 ноября расценил как прогул и применил к нему дисциплинарное взыскание в виде увольнения. В обоснование правомерности своих действий организация ссылалась на то, что ни одна из сторон трудового договора не потребовала его расторжения по окончании срока его действия, а работник заявил о невыходе на работу из-за неисполнения работодателем его обязанностей по созданию условий труда, что свидетельствует о трансформации срочного трудового договора в бессрочный.

Однако суды признали эти доводы не основанными на законе. В силу ст. 79 ТК РФ срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. На работодателе лежит обязанность по предупреждению работника в письменной форме о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия не менее чем за три дня до увольнения. На работника же не возлагается такой обязанности, поэтому работник был вправе с истечением срока действия трудового договора считать его расторгнутым и не выходить на работу.

Отметим, что статья 58 ТК РФ действительно предусматривает, что в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Однако, как видно, признание трудовых отношений бессрочными в такой ситуации требует продолжения работником работы, а в рассматриваемом случае данное условие соблюдено не было: работник на работу не вышел и о намерениях сохранить трудовые отношения не заявлял.

Можно ли заключить срочный трудовой договор на время действия договора с заказчиком? **Определение Верховного Суда Республики Коми от 17 октября 2019 г. по делу N 33-6229/2019**

Работодатели нередко пытаются привязать срок действия трудовых договоров с работниками к договорам, заключенным с

заказчиками их услуг или покупателями продукции. Именно по такому пути пошло и общество с ограниченной ответственностью, получившее заказ на модернизацию корьевого котла, и заключило с работником для его исполнения срочный трудовой договор как с лицом, принимаемым для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (абзац восьмой части первой ст. 59 ТК РФ).

Однако уже после своего увольнения временный работник обратился в суд с иском к работодателю о признании трудового договора бессрочным и восстановлении на работе. В обоснование своих требований работник указал, что был принят на работу на условиях срочности незаконно, а срок договора в последующем неоднократно продлевался.

Суд встал в споре на сторону работника. Судьи посчитали, что работодатель не представил доказательств наличия обстоятельств, с которыми абзац восьмой части первой ст. 59 ТК РФ связывает возможность заключения срочного трудового договора. Трудовые обязанности истца не носили временный характер и не являлись для работодателя временным оказанием услуг, поскольку не выходили за рамки обычной уставной деятельности ответчика.

Иными словами, если организация всегда занимается работой с котлами, то сам по себе факт заключения отдельного договора с каким-то заказчиком не значит, что работа носит временный характер, ведь после этого договора компания заключит другой.

Отметим, однако, что далеко не всегда суды усматривают в этом препятствие для заключения срочного трудового договора по данному основанию (см., например, определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 05.03.2020 N 8Г-3656/2020).

ФСС отчитался об утраченных в апреле бланках больничных

Сайт ФСС России

На сайте ФСС в разделе «Деятельность фонда \Обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством...» размещен обновленный перечень недействительных бланков листов нетрудоспособности. В нем появились бланки, утраченные медицинскими организациями в апреле 2020 года. Их оказалось 16 штук. Всего с начала года был утерян 61 бланк листка нетрудоспособности.

Напомним, что такие бланки нельзя принимать от работников и оплачивать. При выявлении подобных случаев, а также при возникновении сомнений в подлинности представленного к оплате листка нетрудоспособности рекомендуется обращаться в региональные отделения ФСС по месту регистрации в качестве страхователя.

Сократить работника можно и в выходной день **Определение Свердловского областного суда от 7 ноября 2019 г. по делу N 33-18662/2019**

Работник в суде требовал признания незаконным его увольнения по п. 1 части первой ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением и восстановлением на работе.

Как было установлено в ходе рассмотрения дела, работник был надлежащим образом уведомлен о предстоящем увольнении 7 мая 2019 года. Однако в этот день работник был на больничном, в связи с чем работодатель перенес увольнение до его окончания. Период нетрудоспособности завершился 17 мая, а уже 18 работник был уволен. Этот день приходился на субботу, которая являлась выходным днем по графику работника, что, по его мнению, свидетельствовало о незаконности увольнения.

Суд с такой оценкой не согласился. Как указали судьи, прекращение трудовых отношений в выходной день не свидетельствует о незаконности увольнения и не является нарушением положений ст. 81 ТК РФ, поскольку за работником в указанный день сохранялось место работы.

Отметим, что, действительно, закон не устанавливает каких-либо запретов на увольнение работника в выходной день в том числе по инициативе работодателя, а статья 84.1 ТК РФ указывает на возможность прекращения трудовых отношений в день, когда за

работником сохранялось место работы. Тем не менее, в судебной практике можно встретить различные подходы к данному вопросу.

Невыплаченную организацией заработную плату взыскать с директора не получится **Определение Ульяновского областного суда от 3 декабря 2019 г. по делу N 33-4946/2019**

Прокурор обратился в суд в интересах группы работников с иском к генеральному директору общества с ограниченной ответственностью, которое не выплачивало своим работникам заработную плату.

По мнению прокурора, директор, выполняя на предприятии организационно-распорядительные и административно-хозяйственные функции, приобрел статус работодателя. Однако в нарушение установленных норм трудового законодательства, при наличии у предприятия денежных средств и имея реальную возможность выплачивать работникам заработную плату, директор этого не делал, в результате чего перед работниками образовалась задолженность по заработной плате в общей сумме более 775 тысяч рублей. При этом общество продолжало свою производственную деятельность, денежные средства директор использовал на финансирование затрат организации, а именно на оплату контрагентам за приобретаемый товар, а также в личных целях.

Это послужило основанием для привлечения генерального директора к уголовной ответственности по ст. 145.1 УК РФ с назначением ему наказания в виде штрафа в размере 100 000 руб. Тем не менее, заработная плата работникам до сих пор не выплачена, судебные приказы о взыскании заработной платы в пользу 18 бывших работников остаются неисполненными в связи с прекращением деятельности организации. В связи с этим прокурор просил взыскать с директора сумму вреда, причиненного работникам его преступлением.

Суд в удовлетворении указанных требований отказал. Судьи напомнили, что согласно ст. 20 ТК РФ сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель - физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Между работниками и генеральным директором как физическим лицом трудовые отношения отсутствовали. Соответственно, ответчик не являлся работодателем истцов. А значит, на него не может быть возложена обязанность по выплате работникам задолженности по заработной плате, поскольку это является обязанностью общества с ограниченной ответственностью как работодателя.

Тот факт, что невыплата заработной платы явилась основанием для привлечения директора к уголовной ответственности, не повлек изменения характера правоотношений между сторонами по выплате заработной платы.

Работодатель, оштрафованный за непрохождение водителем предрейсового медосмотра, не может переложить оплату штрафа на работника **Определение Свердловского областного суда от 27 ноября 2019 г. по делу N 33-20128/2019**

Государственное учреждение обратилось в суд с иском к работнику о возмещении ущерба. В обоснование своих требований указало, что работник трудился водителем. В один из дней работник, получив в управление автомобиль, выехал на линию без прохождения предрейсового медицинского осмотра. Он был задержан сотрудниками ГИБДД, а на учреждение был наложен административный штраф. Сумму этого штрафа работодатель посчитал своим прямым действительным ущербом, который подлежит взысканию с работника в силу ст. 238 ТК РФ.

Однако суд отказал работодателю в удовлетворении его требований. Помимо прочих обстоятельств, исключающих привлечение работника к материальной ответственности, судьи обратили внимание на тот факт, что отнесение административного штрафа к прямому действительному ущербу расширяет пределы матери-

альной ответственности работника перед работодателем, а также фактически освобождает работодателя от обязанности по уплате административного штрафа, наложенного на него в качестве административного наказания, что противоречит целям административного наказания, определенным в ст. 3.1 КоАП РФ.

Отметим, что позиция, согласно которой административное наказание, в том числе штраф, является установленной государством мерой ответственности лица, признанного виновным в совершении административного правонарушения, и не может быть переложено полностью или частично на другое лицо, является крайней распространенной в судебной практике (см., например, определения Новосибирского облсуда от 09.02.2017 N 33-444/2017, Московского горсуда от 26.01.2017 N 33-3263/17, Липецкого облсуда от 07.12.2016 N 33-4056/2016).

Роструд напомнил о правах переведенных на удаленку работников

Информация Федеральной службы по труду и занятости от 14 мая 2020 г.

Роструд в информации, размещенной на своем официальном сайте, рассказал о правовых нюансах удаленной работы. Например, о том, как такую работу оформить. По мнению чиновников, для этого требуется:

- определить порядок организации работы, который подразумевает график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому;
- заключить с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам;
- издать соответствующий приказ о временном (на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции) переходе сотрудников на удаленную работу на дому. С этим приказом работодатель должен ознакомить каждого сотрудника, кто переходит на удаленный формат работы, а также получить его согласие.

Для чего нужен приказ, да еще и с согласием работников на то, что и так предусмотрено трудовым договором после подписания соответствующего соглашения к нему, в ведомстве не поясняют.

Также в Роструде повторили изначально высказанный Минтрудом тезис о том, что изменения в части перехода на удаленный режим работы могут оформляться путем обмена электронными образцами документов при необходимости с последующим их оформлением в установленном порядке.

В ведомстве также напомнили, что удаленная работа не лишает работников гарантий, предусмотренных ТК РФ. Работник обязан выполнять весь объем работы в соответствии с его должностными обязанностями, а работодатель оплачивать его труд в соответствии с условиями трудового договора. Если работник трудится полное время и выполняет объем работы, снижение работодателем заработной платы работника в одностороннем порядке будет считаться нарушением трудового законодательства.

МЧС разъяснило, какие рекомендации применять при вводном инструктаже по гражданской обороне

Письмо МЧС России от 13 мая 2020 г. N 11-15-1619

С 2017 года в обязанности организаций в области гражданской обороны входят в том числе проведение вводного инструктажа по гражданской обороне с вновь принятыми работниками в течение первого месяца их работы и разработка программы такого инструктажа.

В конце февраля этого года МЧС России представило Примерный порядок реализации вводного инструктажа по гражданской обороне (см. новость от 19.03.2020). Документ носит рекомендательный характер. При этом еще в 2018 году ведомство направляло практически идентичные по содержанию рекомендации, которые не были отозваны.

В связи с этим в МЧС поступил вопрос относительно того, каким из этих документов следует руководствоваться в работе. Чиновни-

ки ответили, что рекомендации 2018 года являются недействующими и применять следует примерный порядок 2020 года.

Заключить срочный трудовой договор для выполнения заведомо определенной работы нельзя, если такая работа относится к обычной уставной деятельности работодателя

Постановление Конституционного Суда РФ от 19 мая 2020 г. N 25-П

Совсем недавно мы писали о существующих в судебной практике противоречиях по вопросу о правомерности заключения срочных трудовых договоров на время действия гражданско-правового договора между работодателем и заказчиком его услуг. До последнего времени многие суды общей юрисдикции не видели препятствий для заключения срочного трудового договора с работником на время исполнения обязанностей работодателя перед третьим лицом по договорам подряда, оказания услуг и т.д. на основании абзаца восьмого части первой статьи 59 ТК РФ (см., например, определения Восьмого КСОЮ от 05.03.2020 N 8Г-3656/2020, Кемеровского облсуда от 19.11.2019 N 33-12362/2019, Московского горсуда от 18.07.2018 N 33-31288/2018).

Однако теперь при применении такого подхода придется учитывать позицию Конституционного Суда РФ, который на прошлой неделе рассмотрел вопрос о соответствии абзаца восьмого части первой статьи 59 ТК РФ Конституции РФ. Напомним, что согласно данной норме срочные трудовые договоры заключаются с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой. С жалобой на эту норму обратился бывший работник частной охранной организации, в которой он трудился охранником. С работником постоянно заключались трудовые договоры сроком на один год для охраны объектов клиентов работодателя. Когда работника в конце концов уволили, он попытался оспорить правомерность заключения с ним именно срочных трудовых договоров. Однако суды общей юрисдикции никаких нарушений в этом не усмотрели. Судьи указывали, что ежегодное заключение с охранниками срочных трудовых договоров было обусловлено срочным характером гражданско-правовых договоров об оказании охранных услуг, заключенных работодателем с заказчиком такого рода услуг. Поскольку прекращение договоров об оказании охранных услуг и незаключение их на новый срок исключало бы для работодателя возможность обеспечить охранников другой работой по определенной трудовым договором трудовой функции, трудовые отношения не могли быть установлены на неопределенный срок. Факт же многократного заключения срочных трудовых договоров не свидетельствует о бессрочном характере имевших место трудовых отношений, поскольку выполняемая работа была заведомо ограничена определенным сроком.

Тогда работник решил потребовать признания неконституционной нормы абзаца восьмого части первой статьи 59 ТК РФ, поскольку она позволяет работодателю многократно заключать с работниками срочные трудовые договоры на выполнение одной и той же работы в целях обеспечения исполнения своих обязательств по заключенным им гражданско-правовым договорам об оказании услуг, относящихся к его уставной деятельности, со ссылкой исключительно на срочный характер таких гражданско-правовых договоров и, как следствие, увольнять работников в связи с истечением срока трудового договора, хотя характер выполняемой ими работы в действительности не препятствует установлению трудовых отношений на неопределенный срок.

Однако Конституционный Суд в самой по себе норме изъянов не усмотрел. Данное законоположение предполагает, что заключение срочного трудового договора в указанном случае обусловлено объективной невозможностью установления трудовых отношений на неопределенный срок в силу заведомо ограниченного периода выполнения работы, являющейся предметом данного трудового договора. При этом конкретная дата завершения этой работы - в силу ее характера или условий выполнения - на момент заключения трудового договора не может быть точно определена.

Таким образом, заключение срочного трудового договора по основанию, предусмотренному абзацем восьмой части первой статьи 59 ТК РФ, будет правомерным лишь при условии, что работа, для выполнения которой заключается соответствующий трудовой договор, объективно носит конечный, и в этом смысле - срочный, характер, что, в свою очередь, исключает возможность продолжения трудовых отношений между сторонами данного договора после завершения указанной работы.

Такое правовое регулирование основано на учете специфики работы, подлежащей выполнению в рамках конкретного трудового договора и предопределяющей его условия (в том числе в части срока его действия), а потому само по себе не может расцениваться как не согласующееся с конституционными предписаниями.

Во то же время судьи отметили, что, действуя в качестве самостоятельного хозяйствующего субъекта и участника гражданского оборота, к сфере ответственности которого относится заключение гражданско-правовых договоров и их пролонгация, выбор контрагентов и их замена и т.п., работодатель самостоятельно несет и все риски, сопутствующие осуществляемому им виду экономической деятельности. Вступая в договорные отношения с иными участниками гражданского оборота, именно он несет риски, связанные с исполнением им самим и его контрагентами своих договорных обязательств, сокращением общего объема заказов, расторжением соответствующих договоров и т.п. Работник же, выполняя за заработную плату лишь определенную трудовым договором трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, не является субъектом осуществляемой работодателем экономической деятельности, а потому не может и не должен нести каких бы то ни было сопутствующих ей рисков и не обязан разделять с работодателем бремя такого рода рисков. В противном случае искажалось бы само существо трудовых отношений и нарушался бы баланс конституционных прав и свобод работника и работодателя.

Если в качестве работодателя выступает организация, уставная деятельность которой предполагает оказание каких-либо услуг третьим лицам, то предметом трудовых договоров, заключаемых с работниками, привлекаемыми для исполнения обязательств работодателя перед заказчиками услуг, является выполнение работы по обусловленной характером соответствующих услуг трудовой функции. При этом надлежащее исполнение таким работодателем обязанности по предоставлению своим работникам работы, предусмотренной заключенными с ними трудовыми договорами, предполагает в числе прочего своевременное заключение им с иными участниками гражданского оборота договоров возмездного оказания услуг.

Истечение срока действия отдельного договора возмездного оказания услуг, как правило, не свидетельствует ни о прекращении работодателем - исполнителем услуг своей уставной деятельности в целом, ни о завершении работы его работниками, обеспечивающими исполнение обязательств работодателя по такому гражданско-правовому договору, а потому и не освобождает работодателя от обязанности предоставить работникам работу в соответствии с трудовой функцией, предусмотренной заключенными с ними трудовыми договорами. В случае же невозможности предоставления указанным работникам такой работы и, как следствие, возникновения у них вынужденной приостановки работы работодатель обязан оплатить им время простоя в соответствии с законодательством. При этом в данной ситуации изменение условий заключенных с работниками трудовых договоров, а равно и увольнение работников возможны только по основаниям и в порядке, предусмотренным трудовым законодательством.

Ограниченный срок действия гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг, заключенных работодателем с заказчиками соответствующих услуг, при продолжении осуществления им уставной деятельности сам по себе не предопределяет срочного характера работы, подлежащей выполнению работниками, обеспечивающими исполнение обязательств работодателя по таким гражданско-правовым договорам, не свидетельствует о невозможности установления трудовых отношений на неопределенный

срок, а значит, и не может служить достаточным основанием для заключения срочных трудовых договоров с работниками, трудовая функция которых связана с исполнением соответствующих договорных обязательств, и их последующего увольнения в связи с истечением срока указанных трудовых договоров. Таким образом, абзац восьмой части первой статьи 59 ТК РФ не может быть применен в качестве правового основания для заключения с этими работниками срочных трудовых договоров. Иное обесмысливало бы законодательное ограничение случаев заключения срочных трудовых договоров.

Сказанное тем более актуально в ситуации, когда между теми же сторонами на протяжении длительного времени многократно заключаются срочные трудовые договоры на выполнение работы по одной и той же должности (профессии, специальности). Факт многократности заключения срочных трудовых договоров для выполнения работы по одной и той же должности (профессии, специальности), как правило, свидетельствует об отсутствии обстоятельств, объективно препятствующих установлению трудовых отношений на неопределенный срок.

В итоге абзац восьмой части первой статьи 59 ТК РФ был признан не противоречащим Конституции РФ в той мере, в какой он по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования не предполагает заключения с работником срочного трудового договора (в том числе многократного заключения такого договора на выполнение работы по одной и той же должности (профессии, специальности) в целях обеспечения исполнения обязательств работодателя по заключенным им гражданско-правовым договорам об оказании услуг, относящихся к его уставной деятельности, а также последующего увольнения работника в связи с истечением срока трудового договора, если срочный характер трудовых отношений обусловлен исключительно ограниченным сроком действия указанных гражданско-правовых договоров.

Указанный конституционно-правовой смысл абзаца восьмого части первой статьи 59 ТК РФ является общеобязательным и исключает любое иное его истолкование в правоприменительной практике.

При этом следует отметить, что абзац восьмой части первой ст. 59 ТК РФ является не единственным основанием для заключения срочных трудовых договоров, к которому прибегают работодатели в таких случаях. Зачастую трудовые договоры на время действия гражданско-правового договора с заказчиком заключаются работодателями со ссылкой, например, на абзац шестой части первой ст. 59 ТК РФ - для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг (см., например, Обзор судебной практики по рассмотрению районными (городскими) судами Калининградской области гражданских дел во втором полугодии 2017 года, определение Тверского облсуда от 07.07.2016 N 33-2935/2016).

Однако, полагаем, что и здесь следует применять озвученные Конституционным Судом выводы. Сам по себе факт наличия у работодателя договора с заказчиком не дает оснований для заключения срочных договоров с работниками. Это возможно только в том случае, если работодатель может доказать, что работа, которая выполняется работодателем по заключенному им договору, выходит за рамки обычной деятельности, или что заключенный им договор предполагает больший объем работы, чем может выполнить имеющийся у работодателя штат работников, и ему необходимо нанять новых сотрудников для выполнения конкретно этого договора. Соответствующая позиция также представлена в судебной практике (см., например, определения Архангельского облсуда от 18.09.2019 N 33-5493/2019, Хабаровского краевого суда от 18.03.2016 N 33-1722/2016, Верховного Суда Республики Коми от 10.03.2016 N 33-842/2016, Алтайского краевого суда от 24.06.2015 N 33-5671/2015, Верховного Суда Республики Карелия от 10.07.2013 N 33-1837/2013).

Минздрав потребовал пересчитать выплаты медикам за работу с «ковидными» больными

Письмо Министерства здравоохранения РФ от 16 мая 2020 г. N 11-0/И/2-6574

Письмо Министерства здравоохранения РФ от 17 мая 2020 г. N 16-3/И/1-3061

Минздрав России информирует о том, что в целях «исключения возможности некорректной интерпретации руководителями отдельных медицинских организаций в субъектах Российской Федерации принятых Президентом РФ решений по осуществлению стимулирующих выплат медицинским и иным работникам» в нормативное регулирование порядка назначения таких выплат внесены изменения. В частности, исключены требования о начислении выплат стимулирующего характера за фактически отработанное время. Подробнее об этом читайте в новости от 19.05.2020.

Данные поправки распространяют свое действие на весь период, за который выплачивается надбавка. Так что уже выплаченные суммы должны быть пересчитаны.

Также в ведомстве указали, что в медицинских организациях и их структурных подразделениях, оказывающих медицинскую помощь пациентам с новой коронавирусной инфекцией COVID-19 в стационарных условиях, руководитель организации утверждает временное штатное расписание медицинской организации и при необходимости (в том числе при перепрофилировании) осуществляет перераспределение функциональных обязанностей медицинских работников. Таким образом, должности всех медицинских работников, непосредственно участвующих в оказании медицинской помощи гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция, подлежат включению в перечень должностей медицинских работников, имеющих право на выплаты стимулирующего характера.

При этом комплектовать отделения, оказывающие медицинскую помощь пациентам с COVID-19, необходимо таким образом, чтобы в их состав входили все необходимые специалисты, занятые на полную ставку с учетом специфики работы в указанных отделениях.

Кроме того, чиновники, «учитывая особые условия и необходимость повышения эффективности борьбы с новой коронавирусной инфекцией», предложили скорректировать график отпусков работников.

Отмечено, что к выплатам стимулирующего характера медицинским работникам применяются коэффициенты (районные, за работу в пустынных и безводных местностях, в высокогорных районах), а также процентные надбавки за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями. Указанные выплаты стимулирующего характера выплачиваются в установленные в организации сроки выплаты заработной платы.

Работников промбезопасности планируют освободить от обучения и проверки знаний охраны труда в общем порядке

Проект федерального закона N 953586-7

Правительство РФ подготовило проект поправок в ТК РФ. Кодекс планируется дополнить статьей 351.6, устанавливающей особенности регулирования труда работников в области промышленной безопасности, безопасности гидротехнических сооружений, в сфере электроэнергетики и в сфере теплоснабжения.

Предполагается зафиксировать, что к деятельности в указанных сферах допускаются только работники, прошедшие соответствующую аттестацию по вопросам безопасности, а также подготовку к выполнению трудовых функций и получившие у работодателя подтверждение их готовности к выполнению таких функций, если такая обязанность установлена профильными федеральными законами.

Отметим, что соответствующие нормы в федеральном законодательстве уже есть. А необходимость включения в Трудовой кодекс такого рода бланкетной нормы объясняется авторами законопроекта тем, что согласно статье 11 Закона о независимой оценке квалификации в случае если федеральными законами и иными нормативными правовыми актами установлен иной порядок проведения оценки квалификации работников или лиц, претендующих

на осуществление определенного вида трудовой деятельности, чем это предусмотрено данным законом, применение указанного порядка допускалось до 1 июля 2019 года. Исключение сделано для случаев, когда иной порядок проведения оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, установлен другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами в случае, если в отношении соответствующих категорий работников Трудовым кодексом РФ определены особенности регулирования труда таких работников.

Иными словами, аттестации работников в области промышленной безопасности, безопасности гидротехнических сооружений и т.д. с 1 июля 2019 года не могли проводиться в том виде, в каком это предусмотрено соответствующими федеральными законами, поскольку это не было оговорено в ТК РФ. Вместе с тем законодатель явно не планировал отказываться от таких аттестаций в пользу независимой оценки квалификации. Об этом свидетельствует, например, письмо Минтруда России от 18.03.2019 N 15-2/ООГ-552, в котором чиновники разъясняли, что установленные федеральными законами и принятыми в их исполнение нормативными правовыми актами в ряде сфер экономики обязательные требования к квалификации работников по определенному виду профессиональной деятельности и процедурам ее подтверждения, не подлежат отмене после 1 июля 2019 года.

Тем не менее, законность таких аттестаций, очевидно, была под сомнением, а правительственные поправки в Трудовой кодекс призваны устранить эту проблему. Как отмечается в пояснительной записке, принятая законопроект позволит сохранить существующий порядок работы с персоналом в сфере электроэнергетики, устранить имеющиеся пробелы и несоответствия в правовом регулировании отношений, связанных с промышленной безопасностью, безопасностью гидротехнических сооружений, надежностью и безопасностью в сфере электроэнергетики и теплоснабжения, внедрением механизма независимой оценки квалификации работников.

Имеются в законопроекте и другие интересные нововведения. Предусмотрено, что обучение по охране труда работников, осуществляющих трудовую деятельность в сфере электроэнергетики, а также проведение для них инструктажа по охране труда осуществляются при подготовке таких работников к аттестации по вопросам безопасности в сфере электроэнергетики или при подтверждении готовности к работе. В этом случае проверка знания указанными работниками требований охраны труда проводится в рамках аттестации по вопросам безопасности или подтверждения готовности к работе в сфере электроэнергетики, дополнительное прохождение ими обучения по охране труда, инструктажа по охране труда и проверки знания соответствующих требований охраны труда в порядке, установленном частью первой ст. 225 ТК РФ, не требуется.

Продление работнику сроков носки СИЗ без надлежащего оформления может быть приравнено к их невыдаче

Постановление Верховного Суда РФ от 14 февраля 2020 г. N 44-АД20-1

В Верховном Суде РФ рассматривался спор о правомерности привлечения работодателя к административной ответственности по ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ. Свой штраф в размере 130 000 рублей работодатель получил за обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, включая спецодежду. Работодатель утверждал, что работники были обеспечены вещевым довольствием в полном объеме, ссылаясь в том числе на пункт 22 Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, согласно которому возможно использование средств индивидуальной защиты по истечении сроков носки.

Однако суд указанные доводы отверг, указав в том числе на то, что в силу упомянутой нормы средства индивидуальной защиты, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, используются по

назначению после проведения мероприятий по уходу за ними (стирка, чистка, дезинфекция, дегазация, дезактивация, обеспыливание, обезвреживание и ремонт). Пригодность указанных средств индивидуальной защиты к дальнейшему использованию, необходимость проведения и состав мероприятий по уходу за ними, а также процент износа средств индивидуальной защиты устанавливаются уполномоченным работодателем должностным лицом или комиссией по охране труда организации (при наличии) и фиксируются в личной карточке учета выдачи средств индивидуальной защиты.

В актах и личной карточке работника отсутствуют сведения о проценте износа средств индивидуальной защиты с его фиксацией в личной карточке учета выдачи средств индивидуальной защиты. В связи с чем суд счел невозможным применение пункта 22 Межотраслевых правил. Суд также не усмотрел оснований для признания рассматриваемого правонарушения малозначительным и освобождения работодателя от административной ответственности.

Можно ли наказать хамящего коллегам работника?

Определение Ульяновского областного суда от 10 декабря 2019 г. по делу N 33-5048/2019

Суд рассматривал спор о правомерности привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде выговора. Основанием для применения к работнику взыскания стало грубое и неуважительное поведение по отношению к другим сотрудникам. Тем самым работник нарушил принятый в организации кодекс этики и служебного поведения сотрудников, согласно которому работники должны следовать принципам уважительного отношения между работниками, а также с контрагентами и официальными представителями органов власти. Работодатель также настаивал на том, что трудовые отношения сами по себе предполагают субординацию в производственном процессе и необходимость поддержания здоровой деловой атмосферы в коллективе.

Тем не менее, суд работодателя не поддержал. Действительно, в организации был принят кодекс этики, который нарушил работник. Однако работодатель не смог доказать, что ознакомил работника с этим локальным актом. А значит, работника нельзя считать виновным во вмененном ему нарушении, что исключает возможность привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Отметим, что и другие суды не считают само по себе некорректное поведение работников основанием для привлечения их к дисциплинарной ответственности, если на работников не были в установленном порядке возложены обязанности соблюдать те или иные этические нормы при коммуникации с коллегами (см., например, определение ВС Республики Татарстан от 30.06.2014 N 33-8841/2014).

Однако если такие требования были зафиксированы в трудовых обязанностях работника, то их несоблюдение суды признают дисциплинарным проступком (см., например, определения Московского горсуда от 16.07.2018 N 33-31179/2018, Липецкого облсуда от 21.05.2018 N 33-1592/2018).

НОВОСТИ ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТА ПО ГОСЗАКУПКАМ

Утвержден типовый контракт на поставку продуктов питания

Приказ Минсельхоза России от 19 марта 2020 г. N 140

Минсельхоз России в соответствии с ч. 11 ст. 34 Закона N 44-ФЗ, Правилами разработки типовых контрактов, типовых условий контрактов утвердил типовый контракт на поставку продуктов питания и информационную карту к указанному контракту.

Положения типового контракта будут применяться заказчиками при формировании проекта контракта в случае закупки продукции, соответствующей кодам ОКПД2, КТРУ и ОКВЭД, указанным в информационной карте, при любом размере цены контракта. Иные показатели для применения типового контракта отсутствуют. Соответствующий приказ вступает в силу 29 мая 2020 года.

Напомним, типовые контракты, типовые условия контрактов подлежат применению по истечении 30 календарных дней после дня их размещения в ЕИС, но не ранее дня вступления в силу нормативного правового акта, утверждающего соответствующие типовые контракты, типовые условия контракта.

Типовые контракты разрабатываются и утверждаются федеральными органами исполнительной власти, Госкорпорацией «Росатом», Госкорпорацией «Роскосмос», размещаются в ЕИС и составляют библиотеку типовых контрактов, типовых условий контрактов.

Определен единственный поставщик профилактических вакцин, производимых на территории РФ

Распоряжение Правительства РФ от 12 мая 2020 г. N 1257-р

Правительство РФ в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 93 Закона N 44-ФЗ определило акционерное общество «Национальная иммунобиологическая компания» единственным исполнителем осуществляемых Минздравом России в 2020 - 2021 годах закупок иммунобиологических лекарственных препаратов, производство которых осуществляется на всех стадиях технологического процесса на территории РФ, в целях проведения профилактических прививок, включенных в национальный календарь профилактических прививок. Приведен перечень соответствующих лекарственных препаратов.

Предельный срок действия соответствующих контрактов - до 31 декабря 2021 года.

Единственный поставщик сможет привлекать к исполнению контрактов субподрядчиков, соисполнителей при условии исполнения поставщиком лично не менее 10% совокупного стоимостного объема обязательств по контрактам.

ФАС рассказала об особенностях формирования документации на закупку диализаторов

Письмо ФАС России от 30 апреля 2020 г. N АД/37202/20

Специалисты антимонопольного ведомства в своем письме высказали позицию по вопросу о возможности объединения в объекте одной закупки диализаторов с материалом мембраны, изготовленной из целлюлозы, и диализаторов с материалом мембраны, изготовленной из синтетики.

В частности, они отметили, что мембрана диализатора может быть изготовлена из материала трех разновидностей - из синтетического, полусинтетического материала либо из целлюлозы. При этом целлюлозные, полусинтетические и синтетические мембраны не являются взаимозаменяемыми между собой.

Таким образом, объединение в один лот заказчиками диализаторов с материалом мембраны, изготовленной из целлюлозы, и диализаторов с материалом мембраны, изготовленной из синтетики, могут приводить к ограничению количества участников закупок и иметь признаки нарушения антимонопольного законодательства и Закона N 44-ФЗ.

Минздрав разъяснил нюансы расчета НМЦК при закупке лекарственных препаратов

Письмо Минздрава России от 24 января 2020 г. N 25-2/76

В своем письме представители министерства рассказали об особенностях применения оптовой надбавки при определении цены единицы i-го лекарственного препарата для последующего расчета НМЦК в соответствии с п. 9 Порядка определения НМЦК при осуществлении закупок лекарственных препаратов для медицинского применения (далее - Порядок).

В частности, специалисты отметили, что оптовая надбавка в указанном случае может применяться в размере, соответствующем той ценовой группе, к которой принадлежит цена упаковки лекарственного препарата, экстраполированная на основе цены единицы лекарственного препарата, определенной в соответствии с п. 8 Порядка.

Напомним, что при расчете НМЦК в соответствии с формулой, указанной в п. 9 Правил, применяется цена единицы i-го лекарственного препарата с учетом НДС и оптовой надбавки.

Можно ли провести закупку работ по строительству капитального объекта «под ключ» в соответствии с Законом N 223-ФЗ?

Письмо ФАС России от 24 апреля 2020 г. N ИА/35236/20

Специалисты ФАС России в своем письме разъяснили, что правовая природа закупок строительных работ в соответствии с Законом N 44-ФЗ и Законом N 223-ФЗ идентична. Таким образом, проведение закупок на заключение договоров, предметом которых является одновременно подготовка проектной документации, выполнение инженерных изысканий, выполнение работ по строительству, реконструкции или капитальному ремонту объекта капитального строительства, а также поставка оборудования, необходимого для обеспечения эксплуатации такого объекта, не является нарушением Закона N 223-ФЗ, если это не противоречит положению о закупке заказчика.

Взаимозаменяемость лекарств будет учитываться и госзаказчиками, и врачами

Проект Постановления Правительства РФ «Об утверждении порядка использования информации о взаимозаменяемых лекарственных препаратах...»

Сведения о взаимозаменяемости лекарств будут использоваться для целей госзакупок (заказчик не сможет ограничить такую взаимозаменяемость, за некоторыми исключениями), врачами - при назначении препаратов, и фармацевтиками - чтобы рассказать покупателю аптеки о диапазоне цен на препараты с одним МНН.

Это следует из представленного Минздравом проекта соответствующего акта. Установливать взаимозаменяемость будет комиссия экспертов, а вот «управлять» ею дальше - Минздрав РФ: именно на его сайте планируется размещать информацию о взаимозаменяемости и перечень взаимозаменяемых лекарств, и именно Минздрав РФ, согласно проекту, будет разъяснять вопросы взаимозаменяемости лекарственных препаратов, в том числе критерии определения взаимозаменяемости, порядок ее определения и особенности, связанные с комбинированными лекарствами.

НОВОСТИ РЕГИОНА

Работникам государственных учреждений социального обслуживания Волгоградской области, подведомственных комитету социальной защиты населения Волгоградской области установлены выплаты стимулирующего характера

Постановление Администрации Волгоградской области от 28 апреля 2020 г. N 246-п «Об установлении денежных выплат работникам государственных учреждений социального обслуживания Волгоградской области, подведомственных комитету социальной защиты населения Волгоградской области»

В государственных учреждениях социального обслуживания, осуществляющих стационарное социальное обслуживание, полустационарное социальное обслуживание, с постоянным, временным круглосуточным проживанием (пребыванием) граждан установлена надбавка за работу в условиях осуществления трудового процесса без возвращения работников к месту постоянного проживания в следующих размерах:

53 670 руб. - работникам, определенным в соответствии с локальным правовым актом учреждения ответственными за организацию режима работы без возвращения работников к месту постоянного проживания;

48 303 руб. - заведующим отделениями - врачам, врачам-специалистам;

26 835 руб. - среднему медицинскому персоналу, главным медицинским сестрам, медицинским психологам, заведующим структурными подразделениями (кроме заведующих отделениями - врачей), психологам, педагогическим работникам, специалистам по социальной работе, специалистам по реабилитации инвалидов, специалистам по комплексной реабилитации, поварам;

21 468 руб. - младшему медицинскому персоналу, социальным работникам, культорганизаторам, библиотекарям, помощникам воспитателя, кухонным рабочим;

18 785 руб. - иным работникам, не указанным ранее.

В государственных учреждениях, осуществляющих социальное обслуживание на дому, установлена единовременная денежная выплата социальным работникам на проезд для оказания социальных услуг гражданам в форме социального обслуживания на дому в размере 1 000 рублей. Выплата осуществляется однократно в период действия режима повышенной готовности функционирования органов управления.

Постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 15 апреля 2020 г.

В Волгоградской области регламентировано предоставление ежемесячной денежной выплаты на ребенка в возрасте от трех до семи лет включительно

Приказ комитета социальной защиты населения Волгоградской области от 24 апреля 2020 г. N 798 «Об утверждении порядка и условий предоставления ежемесячной денежной выплаты на ребенка в возрасте от трех до семи лет включительно»

Ежемесячная денежная выплата в размере 50 процентов величины прожиточного минимума для детей, установленной в Волгоградской области за второй квартал года, предшествующего году обращения за ежемесячной денежной выплатой предоставляется при условии, что среднедушевой доход семьи не превышает величину прожиточного минимума на душу населения за второй квартал года, предшествующего году обращения.

Ежемесячная денежная выплата осуществляется со дня достижения ребенком возраста трех лет, но не ранее 1 января 2020 г., до достижения ребенком возраста восьми лет.

Предоставление ежемесячной денежной выплаты на ребенка в возрасте от трех до семи лет включительно осуществляют государственные казенные учреждения - центры социальной защиты населения Волгоградской области.

Приказ вступает в силу со дня официального опубликования и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 января 2020 г.

Определены условия и порядок предоставления в 2020 г. субсидий медицинским организациям - бюджетным и (или) автономным учреждениям, учредителем которых не является комитет здравоохранения Волгоградской области, на осуществление выплат стимулирующего характера медицинским работникам, работающим в усиленном режиме в связи с принимаемыми мерами по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции

Постановление Администрации Волгоградской области от 14 мая 2020 г. N 277-п «О предоставлении в 2020 году субсидий медицинским организациям - бюджетным и (или) автономным учреждениям, учредителем которых не является комитет здравоохранения Волгоградской области, на осуществление выплат стимулирующего характера медицинским и иным работникам, работающим в усиленном режиме в связи с принимаемыми мерами по предупреждению завоза и распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19 в Волгоградской области»

Выплаты стимулирующего характера за выполнение особо важных работ медицинским и иным работникам осуществляются пропорционально фактически отработанному времени из расчета месячной нормы рабочих часов на одну занятую ставку, но не выше следующих размеров:

80000 руб. в месяц - врачам;

50000 руб. в месяц - среднему медицинскому персоналу;

25000 руб. в месяц - младшему медицинскому персоналу.

Выплаты стимулирующего характера медицинским работникам за особые условия труда в стационарных условиях осуществляются

пропорционально фактически отработанному времени из расчета месячной нормы рабочих часов на одну занятую ставку в следующих размерах:

26835 руб. в месяц - врачам, оказывающим специализированную медицинскую помощь в стационарных условиях (в том числе врачам-инфекционистам, врачам-анестезиологам-реаниматологам);

13417,5 руб. в месяц - среднему медицинскому персоналу, участвующему в оказании специализированной медицинской помощи в стационарных условиях;

8050,5 руб. в месяц - младшему медицинскому персоналу, обеспечивающему условия для оказания специализированной медицинской помощи в стационарных условиях.

Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

В 2020 г. медицинским организациям - бюджетным и (или) автономным учреждениям, учредителем которых не является комитет здравоохранения Волгоградской области, будут предоставлены субсидии из областного бюджета на финансовое обеспечение мероприятий, связанных с профилактикой и устранением последствий распространения новой коронавирусной инфекции

Постановление Администрации Волгоградской области от 13 мая 2020 г. N 266-п «О предоставлении в 2020 году субсидий из областного бюджета медицинским организациям - бюджетным и (или) автономным учреждениям, учредителем которых не является комитет здравоохранения Волгоградской области, на финансовое обеспечение мероприятий, связанных с профилактикой и устранением последствий распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19»

Субсидии предоставляются медицинским организациям в целях финансового обеспечения мероприятий, связанных с профилактикой и устранением последствий распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19, в том числе:

- на оснащение (переоснащение) перепрофилируемого коечного фонда медицинских организаций для оказания медицинской помощи больным новой коронавирусной инфекцией COVID-19 в соответствии с минимальными требованиями к осуществлению медицинской деятельности, направленной на профилактику, диагностику и лечение новой коронавирусной инфекции COVID-19, утвержденными Министерством здравоохранения Российской Федерации;

- на проведение работ по обеспечению системой централизованного снабжения медицинскими газами (кислородом) перепрофилируемого коечного фонда медицинских организаций для оказания медицинской помощи больным новой коронавирусной инфекцией COVID-19, в соответствии с минимальными требованиями к осуществлению медицинской деятельности;

- на обеспечение медицинских и иных работников структурных подразделений медицинских организаций средствами индивидуальной защиты в соответствии с минимальными требованиями к осуществлению медицинской деятельности.

Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

НОВЫЕ МАТЕРИАЛЫ В «БОЛЬШОЙ БИБЛИОТЕКЕ ЮРИСТА»

КНИГИ

✓ **Недобросовестная конкуренция: учебно-практическое пособие (под редакцией д.ю.н., проф. О.А. Городова).** - «Юстицинформ», 2020 г.

✓ **Учебно-практическое пособие подготовлено на основе материалов курса «Пресечение**

✓ **Шестакова Е.В. Валютное регулирование и валютный контроль.** - «Право Доступа», 2020 г.

✓ **Якимова Е.М. Концепция равновесия системы конституционно-го регулирования предпринимательской деятельности.** - «Юстицинформ», 2020 г.

✓ **Войтовская И.В., Гребенщиков А.В., Доброхотова Е.Н., Ефименко Е.А., Завгородний А.В., Коробченко В.В., Кузьменко А.В., Кустова М.В., Лисицын П.П., Ногайлиева Ф.К., Пугачева Н.В., Рогачев Н.А., Сафонов В.А., Степанов А.М., Сыченко Е.В., Филиппова М.В. Правовое регулирование социально-трудовых отношений с иностранными гражданами: междисциплинарный подход: монография (под общ. ред. д.ю.н., проф. Е.Б. Хохлова, к.ю.н. Е.В. Сыченко).** - «Юстицинформ», 2019 г.

✓ **Кацуба Е.Е. Акцизное налогообложение: правовой комментарий. Книга первая «Нефть, нефтепродукты и другие углеводороды».** - «Право Доступа», 2020 г.

МАТЕРИАЛЫ ПРЕССЫ

✓ **Условия охраноспособности исполнений как объектов смежных прав (А.Г. Матвеев, журнал «ИС. Авторское право и смежные права», N 4, апрель 2020 г.)**

✓ **Основное средство доказывания (О. Овчинникова, газета «Адвокатская газета», N 8, апрель 2020 г.)**

✓ **Проблемы юридической квалификации ненадлежащего оказания медицинской помощи (А.В. Колоколов, журнал «Судья», N 2, февраль 2020 г.)**

✓ **Разрушение патентной экспертизы изобретений по технологии «окно Овертона» (Е.А. Устинова, журнал «Интеллектуальная собственность. Промышленная собственность», N 4, апрель 2020 г.)**

✓ **Затопление квартир - споры. Обзор судов (О. Яковлева, журнал «Жилищное право», N 4, апрель 2020 г.)**

✓ **Отдельные вопросы правового регулирования института досудебного соглашения о сотрудничестве (К.Ф. Багаутдинов, журнал «Вестник Казанского юридического института МВД России», N 1, январь-март 2020 г.)**

✓ **Недобросовестное процессуальное поведение: направления совершенствования законодательства (В.А. Бурковская, журнал «Судья», N 2, февраль 2020 г.)**

✓ **Институт семьи: о тенденциях взаимодействия религиозных и правовых регуляторных систем (Н.Н. Тарусина, журнал «Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки», N 1, январь-март 2020 г.)**

ИНТЕРНЕТ-СЕМИНАРЫ

АКТУАЛЬНЫЕ СЕМИНАРЫ ДЛЯ ЮРИСТА

- **Банкротство юридических лиц: новеллы законодательства и судебной практики в 2019-2020 году. Арбитражный управляющий. Залоговые требования**

- **Практика несостоятельности (банкротства) юридических лиц и проблемы регламентации конкурсных отношений. Влияние актов КС РФ, ВС РФ, ВАС РФ на правоприменение**

- **Первичная документация. Новации 2020 г. Как будут работать налоговые и правоохранительные органы с первичкой налогоплательщика, какие налоговые схемы могут повлечь уголовную ответственность**

- **Влияние пандемии коронавируса на договорные отношения**

- **Процедура конкурсного производства при банкротстве должника - юридического лица. Особенности банкротства отдельных категорий должников**

- **Оспаривание сделок по банкротным основаниям: новое в законодательстве и судебной практике. Защита прав и интересов залоговых кредиторов при банкротстве залогодателей: новое в законодательстве и судебной практике.**

- **Правовые позиции в судебной практике по участию в долевом строительстве и предварительная оценка влияния пандемии**

- **Изменения в ГК в части достоверности реестра недвижимости и защиты добросовестного приобретателя (закон N 430-ФЗ)**

- **Холдинги: понятие, структура, правовое обеспечение. Основания и правовые последствия установления холдинговых отношений. Ответственность основного общества по обязательствам**

дочернего. «Снятие корпоративной вуали». Иски миноритарных акционеров дочернего общества к основному. Корпоративное управление и корпоративный контроль в холдинге. Практические аспекты организации управления

- Правовой режим недвижимого имущества и сделок с ним: комментарии к судебной практике и анализ актуальных практических вопросов
- Практика применения законодательства о банкротстве в 2020 году
- Операции с денежной наличностью, онлайн-кассы в 2020 году
- Новые подходы в судебной практике по обязательствам: понятие обязательства и исполнение обязательств
- Правовое регулирование права собственности и других вещных прав: современное состояние и перспективы развития
- Ответственность членов органов управления хозяйственного общества за убытки, причинённые обществу
- Нотариальные действия в сфере гражданского оборота: состояние и перспективы развития законодательства
- Прекращение обязательств: новеллы Главы 26 ГК и правовые позиции судов
- Реформа гражданского законодательства: общие положения о договоре
- Новые правила о крупных сделках и сделках с заинтересованностью в Федеральном законе N 343-ФЗ от 03.07.2016 г. «О внесении изменений в Федеральный закон «Об акционерных обществах» и Федеральный закон «Об обществах с ограниченной ответственностью» в части регулирования крупных сделок и сделок, в совершении которых имеется заинтересованность». Разъяснения Пленума ВС РФ N27 от 26 июня 2018 «Об оспаривании крупных сделок и сделок, в совершении которых имеется заинтересованность»
- Реформа гражданского законодательства: общие положения о договоре
- Договор аренды: комментарий положений ГК РФ и судебной практики
- Обеспечение обязательств: изменение законодательства и судебная практика
- Разъяснение ключевых положений земельного и смежного законодательства
- Корпоративное право: актуальные вопросы реформы корпоративного законодательства и судебной практики, обзор судебной практики Верховного Суда РФ
- Правовой режим недвижимого имущества и сделок с ним: комментарии к судебной практике и анализ актуальных практических вопросов
- Налоговые проверки. Новые полномочия налоговых органов в 2019 г. Оспаривание результатов проверки. Права и обязанности налогоплательщика
- Реформа гражданского законодательства: новый взгляд на недвижимые вещи и вещные права на недвижимость
- Проблемы применения законодательства о гражданском судопроизводстве после вступления в действие Федерального закона от 28.11.2018 г. N 451-ФЗ
- IV Всероссийский юридический форум «Реформа гражданского законодательства: некоторые новеллы и их судебное толкование»
- Предварительный договор, опцион и опционный договор: положения ГК, судебная практика и разбор ключевых проблем
- Антимонопольный комплаенс как часть безопасности бизнеса
- Правовое регулирование права собственности и других вещных прав: современное состояние и перспективы развития
- Заключение и расторжение государственных (муниципальных) контрактов: сочетание правил ГК РФ и 44-ФЗ
- Новые подходы в судебной практике по обязательствам: понятие обязательства и исполнение обязательств
- Заключение, толкование и исполнение договора. Ответственность за нарушение обязательств. Расторжение договора и отказ от исполнения обязательства

- Операции с денежной наличностью, онлайн-кассы в 2019 году: новые нормы, практика, контроль
- Актуальные проблемы наследственного права и нотариальной практики
- Договор аренды: сложные ситуации, новые возможности и судебная практика
- Меры ответственности и иные способы защиты кредиторов
- Анализ основных положений Постановления Пленума ВС РФ от 25 декабря 2018 года N49 «О некоторых вопросах применения общих положений Гражданского кодекса Российской Федерации о заключении и толковании договора»
- Необоснованная налоговая выгода: конфликты правоприменения и скрытые угрозы
- Новеллы и судебная практика по финансовым сделкам
- Имплементация норм ГК РФ в правила Законов об АО и ООО, внутренние противоречия и пути их решения
- Разъяснения ключевых новаций земельного и смежного законодательства, вступивших в силу в 2019 году
- Прямые договоры между ресурсоснабжающими организациями и потребителями коммунальных услуг
- Актуальные вопросы договора строительного подряда в судебной практике

АКТУАЛЬНЫЕ СЕМИНАРЫ ДЛЯ КАДРОВИКА

- Актуальные вопросы трудовых отношений в период пандемии
- Актуальные вопросы и практика применения трудового законодательства
- Кадровое делопроизводство
- Трудовое право и кадровое делопроизводство в 2020 году: что нового?
- Трансформация регулирования трудовых отношений - движение к новым формам
- Актуальные вопросы и практика применения трудового законодательства
- Самое сложное в трудовых отношениях - рабочее время и время отдыха
- Требования о хранении и обработке персональных данных, а также ответственность операторов персональных данных за несоблюдение таких требований
- Организация деятельности по обработке персональных данных с учётом действующей правоприменительной практики

АКТУАЛЬНЫЕ СЕМИНАРЫ ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТА ПО ГОСЗАКУПКАМ

- Закупки в условиях пандемии COVID-19. Антикризисные меры в контрактной системе
- Практика применения 223-ФЗ в 2019-2020 годах
- 223-ФЗ: Последние изменения. Расчет начальной (максимальной) цены договора. Защита от демпинга
- Изменения регулирования государственного заказа в IV квартале 2019 года и подготовка к будущим изменениям 2020 года
- Закупки по 223-ФЗ: что нужно знать заказчику?
- Описание объекта закупки по Закону N 223-ФЗ. Техническое задание при конкурентных и неконкурентных закупках
- Антимонопольный комплаенс как часть безопасности бизнеса
- Нерешенные проблемы контрактной системы
- Заключение и расторжение государственных (муниципальных) контрактов: сочетание правил - - ГК РФ и 44-ФЗ
- Реформирование контрактной системы: закон N 71-ФЗ и другие изменения
- Особенности закупки строительных работ в контексте изменений законодательства о закупках и реализации национальных проектов. Упрощение и усложнение
- Практика проведения госзакупок в электронной форме: типовые ошибки заказчиков и практика осуществления контроля со стороны ФАС России