

Может ли председатель совета многоквартирного дома заключить договор управления от имени остальных собственников?

В соответствии с п. 3 ч. 8 ст. 161.1 Жилищного кодекса Российской Федерации председатель совета МКД наделен правом единолично, без привлечения других собственников, но на основании выданной ими доверенности, подписывать договор управления с УК на условиях, которые утверждены общим собранием собственников в МКД (далее – ОСС).

При таких обстоятельствах возникает вопрос о возможности голосования на ОСС сразу и за условия договора управления МКД, и за то, что председатель совета дома уполномочен заключить его с УК от имени собственников? Будет ли одного решения ОСС достаточно для заключения договора управления? И сколько собственников, минимум, должно довериться председателю?

На эти вопросы ответил Минстрой России в письме от 3 февраля 2020 года № 2739-ОГ/04. По мнению ведомства:

1. председатель совета многоквартирного дома не вправе осуществлять полномочия без доверенности;
2. собственники должны на ОСС принять решение о выдаче такой доверенности (очевидно, наряду с решением о том, какие полномочия председателя эта доверенность удостоверяет).
3. такое решение (о выдаче доверенности) принимается большинством голосов от общего числа голосов принимающих участие в данном ОСС (то есть простым большинством при обычном кворуме).

Старший помощник межрайонного прокурора

А.С. Баранов

Согласовано:

Межрайонный прокурор

А.С. Новоселов

Соккрытие работником инвалидности при приеме на работу – не основание для увольнения

Верховный Суд РФ признал незаконным увольнение работницы, которая при трудоустройстве скрыла факт своей инвалидности.

Обстоятельства дела складывались следующим образом: гражданка обратилась к организации с заявлением о приеме на работу на должность администратора. При трудоустройстве она заполнила анкету, при этом в графе анкеты, посвященной вопросам здоровья, гражданка какие-либо данные не внесла. В этот же день гражданка была принята на работу, ей был установлен 8-часовой рабочий день при пятидневной рабочей неделе.

Спустя две недели работница обратилась к работодателю с заявлением о занесении в ее личное дело и принятии к надлежащему обязательному исполнению ее документов: справки учреждения медико-социальной экспертизы и индивидуальной программы реабилитации инвалида (далее – ИПРА).

Через пару лет работница обратилась к работодателю с заявлением о переводе ее на неполный рабочий день, в связи с чем было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору об установлении такого режима, однако вскоре работодатель уведомил работницу о том, что она скрыла факт наличия инвалидности при приеме на работу, и расторг трудовой договор по п. 11 части первой ст. 77 Трудового кодекса (в связи с нарушением установленных правил заключения трудового договора, исключающих возможность продолжения работы).

Считая свое увольнение незаконным, работница обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Суды первой и второй инстанции в удовлетворении исковых требований отказали, посчитав сознательное соккрытие от работодателя факта наличия инвалидности достаточным основанием для расторжения трудового договора. Судьи также пришли к выводу о том, что с работницей был заключен договор на выполнение противопоказанной ей по состоянию здоровья работы, что является нарушением установленных правил заключения трудового договора, исключающим возможность продолжения работы.

Однако Верховный Суд РФ занял иную позицию. Судьи отметили, что по смыслу закона ИПРА является обязательной для исполнения организациями, вместе с тем для самого инвалида ИПРА имеет рекомендательный характер, он вправе отказаться от того или иного вида реабилитационных мероприятий, а также от реализации программы в целом.

Кроме того, судебные инстанции не учли, что справка об инвалидности и ИПРА не поименованы в ст. 65 ТК РФ в числе документов, которые гражданин, поступающий на работу, должен предъявить работодателю.

Также Верховный Суд не согласился с мнением суда апелляционной инстанции об отсутствии в действиях работодателя признаков дискриминации работницы в связи с состоянием ее здоровья. Ведь одной из основных форм возможного проявления такой дискриминации является увольнение работников по признаку инвалидности.

В итоге решения судов нижестоящих инстанций отменены, дело направлено на новое рассмотрение.

Старший помощник межрайонного прокурора

А.С. Баранов

Согласовано:

Межрайонный прокурор

А.С. Новоселов

Для работодателей установлены новые обязанности в области воинского учета

Постановлением Правительства Российской Федерации от 6 февраля 2020 года № 103 внесены поправки в Положение о воинском учете. Изменения коснулись в том числе и обязанностей работодателей в этой сфере.

Так, новая редакция п. 30 Положения предписывает при приеме на работу граждан, подлежащих воинскому учету и не имеющих регистрации по месту жительства и месту пребывания, а также граждан, прибывших на место пребывания на срок более трех месяцев и не имеющих регистрации по месту пребывания, выдавать им сведения по установленной **форме**. Эти сведения работники будут передавать в военкомат для постановки на воинский учет.

Кроме того, работодателям при заполнении учетных документов придется уточнять также и место фактического жительства или пребывания работников, даже если оно не подтверждено соответствующей регистрацией. В случае изменения таких сведений это также необходимо отразить в учетных документах и уведомить об этом военкомат в 2-недельный срок.

Изменения вступили в силу 18 февраля 2020 года.

Старший помощник межрайонного прокурора

А.С. Баранов

Согласовано:

Межрайонный прокурор

А.С. Новоселов