

**ВЕРА  
ИГНАТКИНА**



**21**

**СПОСОБ  
ПРОВЕРИТЬ  
РАБОТОДАТЕЛЯ  
ПЕРЕД  
ТРУДОУСТРОЙСТВОМ**

Вера Игнаткина

**21 способ проверить работодателя  
перед трудоустройством**

«Автор»

2023

## **Игнаткина В.**

21 способ проверить работодателя перед трудоустройством /  
В. Игнаткина — «Автор», 2023

По статистике 3 из 4 россиян перед отправкой резюме читают отзывы сотрудников в Интернете и просматривают черные списки работодателей. Но давайте вспомним, кто обычно пишет отзывы? Негативные – недовольные сотрудники и клиенты, позитивные, которые являются ответом на первые, – HR-менеджеры и пиарщики. Зачем работнику, который доволен своей работой, писать об этом в Сети? Непроведение тщательной оценки потенциального работодателя чревато негативными последствиями в будущем: как минимум потерей денег или здоровья. Прочитав книгу, вы освоите основы оценки надежности компании. В каких-то сервисах, которыми мы будем пользоваться, например, проверки контрагентов, выводы уже сделаны за вас, в каких-то их придется делать самостоятельно. Каждый, я уверена, сможет научиться читать доступную финансовую и бухгалтерскую отчетность, находить и анализировать судебные решения и многое другое. Вы узнаете, какие нюансы являются абсолютными противопоказаниями для трудоустройства, а какие относительными.

© Игнаткина В., 2023

© Автор, 2023

## Содержание

Прочитав эту книгу, вы узнаете	5
Для кого эта книга?	6
Предисловие	7
Чек-лист «Проверка потенциального работодателя»	9
§ 1. Проверяем, не находится ли компания в процессе ликвидации	11
§ 2. Проверяем, не находится ли компания в процессе банкротства	15
§ 3. Проверяем, не находится ли компания в процессе реорганизации	18
§ 4. Проверяем, не зарегистрирована ли организация по массовому адресу	20
§ 5. Проверяем продолжительность работы компании	23
§ 6. Проверяем среднесписочную численность персонала компании	25
§ 7. Проверяем, не входит ли (или не входило ли ранее) в состав исполнительного органа компании дисквалифицированное лицо	31
Конец ознакомительного фрагмента.	36

# **Вера Игнаткина**

## **21 способ проверить работодателя перед трудоустройством**

### **Прочитав эту книгу, вы узнаете**

- Максимум законных и бесплатных способов проверки работодателя перед принятием решения о трудоустройстве;
- какая найденная информация является абсолютным противопоказанием для трудоустройства, а какая допускает его;
- почему отзывы бывших или нынешних сотрудников в Интернете – плохой способ проверки работодателя;
- какие признаки указывают на компанию-однодневку;
- как анализировать бухгалтерскую отчетность организации и какие выводы можно сделать, даже если у вас нет финансового образования;
- как за 5 минут проверить шаблон трудового договора на факт наличия или отсутствия обязательных для включения в него условий, а значит, избежать нарушения своих трудовых прав уже на этапе заключения договора;
- несколько способов проверить организацию на долги, в том числе по зарплате;
- какие неявные, на ваш взгляд, нарушения законодательства могут привести к прекращению деятельности юридического лица по решению налогового органа;
- как анализировать судебные решения по спорам организации, как со своими работниками, так и с другими юридическими лицами, и что вам может рассказать эта информация;
- какие дополнительные преимущества (отсрочка от призыва на военную службу, льготная ипотека и т. п.) предоставляют отдельные компании и как их искать.

## **Для кого эта книга?**

Книга «21 способ проверить работодателя перед трудоустройством» станет полезной каждому, кто ищет работу. А если вы уже работаете, будет нелишним провести аудит и в отношении текущего работодателя. Вам, например, могут рассказывать, что единоразовое повышение зарплаты или ее ежегодная индексация невозможны из-за экономического кризиса, падения отрасли, иных сложностей (нужное, как говорится, подставить), но данные из отчета о финансовых результатах будут говорить о том, что чистая прибыль организации за год выросла на 952% (реальный пример). Или несвоевременная выплата зарплаты будет объясняться задержкой выплат со стороны контрагентов, а компания уже находится в процессе банкротства или ликвидации. Все мы понимаем, что в данной ситуации уже нужно в срочном порядке искать новую работу и вспоминать процедуру сокращения по инициативе работодателя (пригодится моя любимая формула «пяти окладов»).

## Предисловие

Дорогой читатель!

*«Мы выбираем, нас проверяют».*

Знакомая каждому соискателю фраза, неправда ли? Стоп. Какой бы ни был сейчас (а чаще всего всегда) рынок труда – рынок работодателя, в трудовых отношениях всегда две стороны – работодатель и работник. Поэтому перефразируем ее:

*«Мы выбираем, мы проверяем».*

Да, проверяем, подходит ли нам данная работа и компания не только по каким-то очевидным критериям – время на дорогу, размер зарплаты, обязанности, наличие соцпакета, возможности профессионального развития и т. п., и даже опираясь на интуицию, но и оцениваем надежность компании. Непроведение такой оценки чревато негативными последствиями в будущем: как минимум потерей денег или здоровья – задержка выплаты зарплаты и несоблюдение требований охраны труда, приведшие к производственным травмам, одни из популярных нарушений. Максимальные риски предусмотреть сложно, но, поверьте, это могут быть и административная, и даже уголовная ответственность. И главное – временные потери на работу не в той компании, и как следствие – «белые пятна» в карьере, которые не всегда легко исправить.

Мы проверяем, ответите мне вы. И я скажу: «Охотно верю!» Вы, скорее всего, читаете отзывы в Интернете бывших сотрудников или смотрите черные списки. Но давайте вспомним, кто пишет обычно отзывы? Негативные – недовольные сотрудники и клиенты, позитивные, которые являются ответом на первые, – HR-менеджеры и PR-специалисты. Зачем работнику, который доволен своей работой, писать об этом в Сети? Чтобы вы составили ему конкуренцию?

Прочитав эту книгу, вы освоите основы оценки надежности компании. Все рассмотренные сервисы и реестры являются бесплатными. В каких-то сервисах, например, проверки контрагентов, выводы уже сделаны за вас, в каких-то их придется делать самостоятельно, сначала с моей помощью, а затем и самостоятельно. Каждый, я уверена, сможет научиться читать доступную финансовую и бухгалтерскую отчетность, находить и анализировать судебные решения и информацию о тендерах с участием организации и многое другое. Вы узнаете, какие нюансы являются абсолютными противопоказаниями для трудоустройства, а какие относительными.

Осуществлять проверку необходимо дважды. Первую, тщательную проверку, – перед отправкой резюме в конкретную компанию. Не перед собеседованием! Зачем вообще отправлять резюме в компанию, которая находится в процессе банкротства, а значит, у нее нет денег на выплату зарплаты? Или в компанию-однодневку, сдающей нулевую отчетность и имеющей одного человека в штате? Хотите стать вторым сотрудником? Это вряд ли – а вот неоформление на работу в соответствии с трудовым законодательством и последующие нарушения ваших трудовых прав, пожалуйста.

Вторая проверка – в лайт-режиме – будет полезна накануне выхода на работу, особенно если процесс трудоустройства в эту организацию был небыстрым (от 1 и более месяца). Мне известны случаи, когда учредители надежной по всем показателям компании принимали неожиданное решение о ее ликвидации (например, было инициировано уголовное преследование в отношении одного из учредителей, или учредители потеряли интерес к бизнесу, или

решили открыть новое лицо, а часть персонала таким образом сократить и т. п.), и запись об этом появлялась в ЕГРЮЛ.

Рекомендую распечатать приведенный ниже чек-лист (столько раз, сколько организаций будете проверять). Он станет помощником во время чтения. Полученные на первых этапах данные об анализируемом юридическом лице – ИНН, ОГРН, наименование и т. п. пригодятся на протяжении всей книги, поэтому сразу выпишите их. И не забудьте сохранить выписку из ЕГРЮЛ и финансовые (бухгалтерские) документы, если вы их тоже скачивали.

Поехали!

Благодарности

Искренне благодарю всех, кто консультировал по некоторым вопросам, в частности, Андрея Мишурина, Артёма Коростелева (финансовый директор, частная практика), Сергея Рогулина, Андрея Морозова, Сергея Слесарева и всех тех, кто пожелал остаться неназванным.

## Чек-лист «Проверка потенциального работодателя»

Наименование юридического лица

ИНН

ОГРН

Ф. И. О. руководителя юридического лица

Ф. И. О. потенциального руководителя

Адрес регистрации юридического лица

Другое

### Результат анализа:

1. Находится ли компания в процессе ликвидации?
2. Находится ли компания в процессе банкротства?
3. Находится ли компания в процессе реорганизации?
4. Компания зарегистрирована по массовому адресу?
5. Когда была зарегистрирована компания?
6. Сколько человек работает в компании?
7. Размер среднемесячной заработной платы.
8. Является ли директор компании дисквалифицированным лицом в настоящее время?
9. Являлся ли ранее директор компании дисквалифицированным лицом?
10. Является ли директор компании массовым руководителем?
11. Является ли директор компании массовым учредителем?
12. Динамика изменения выручки (рост, падение).
13. Динамика изменения чистой прибыли (рост, падение).
14. Динамика изменения активов (рост, падение).
15. Динамика изменения капитала и резервов (рост, падение).
16. Коэффициент автономии (финансовой независимости) (красная, черная, зеленая зона).
17. Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами (красная, черная, зеленая зона).
18. Коэффициент покрытия инвестиций (красная, черная, зеленая зона).
19. Коэффициент текущей ликвидности (красная, черная, зеленая зона).
20. Коэффициент быстрой ликвидности (красная, черная, зеленая зона).
21. Коэффициент абсолютной ликвидности (красная, черная, зеленая зона).
22. Рентабельность продаж.
23. Рентабельность активов.
24. Рентабельность собственного капитала.
25. Средняя ставка по депозиту в банке в текущий момент времени.
26. Если ли задолженность по пеням и штрафам?
27. Если она есть, её размер?
28. Оценка надежности компании (преимущества / недостатки).
29. Есть ли в отношении компании открытые исполнительные производства?
30. Если есть, то какие требования и размер долга?
31. Допускает ли компания задержку выплаты заработной платы?
32. Если допускает, то как часто, когда была последняя задолженность и её размер?
33. Проводились ли в отношении компании прокурорские проверки?
34. Если проводились, то как часто, а также какие нарушения были выявлены?
35. К какой группе риска относится работодатель?
36. Есть ли у компании лицензия(и)?

37. Были ли у компании споры с работниками, другими гражданами?
38. В качестве какой стороны выступал работодатель?
39. Содержание исковых требований.
40. Количество однотипных споров.
41. Результат рассмотрения споров.
42. Были ли у компании споры с другими юридическими лицами?
43. В качестве какой стороны выступал работодатель?
44. Содержание исковых требований.
45. Количество однотипных споров.
46. Результат рассмотрения споров.
47. Входит ли компания в реестр недобросовестных поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и реестр недобросовестных подрядных организаций?
48. Есть ли ошибки в шаблоне трудового договора?
49. Если есть, то какие? Насколько критично их наличие для меня?
50. Предоставляет ли компания отсрочку от призыва на военную службу?
51. Имеете ли вы право на льготную ипотеку?
52. Есть ли отзывы о компании, отделе, руководителе отдела?
53. Их содержание (вывод).

## § 1. Проверяем, не находится ли компания в процессе ликвидации

**Необходимое время:** от 3 до 5 минут.

**Каким образом:** в сервисе ФНС России «Предоставление сведений из ЕГРЮЛ / ЕГРИП» на портале <https://egrul.nalog.ru/>.

**Что можно узнать?**

Из выписки из ЕГРЮЛ, которую бесплатно вправе получить любой желающий, можно узнать общедоступные сведения о юридическом лице, содержащиеся в соответствующем государственном реестре.

В частности, в ней отражаются сведения о полном наименовании юридического лица, о его учредителях, руководителе, об участниках общества и размерах их долей, уставном капитале, адрес (место нахождения) юридического лица, телефонный номер, ОГРН, ИНН, сведения о видах экономической деятельности (коды ОКВЭД) и др. Полный список сведений приведен в п. 1 ст. 5 Федерального закона от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей», но с позиции трудоустройства нас больше всего будет интересовать:

– сведения о том, что юридическое лицо находится в процессе ликвидации, о чем мы поговорим в текущем параграфе;

– сведения о возбуждении производства по делу о банкротстве юридического лица, о проводимых в отношении юридического лица процедурах, применяемых в деле о банкротстве, о чем мы поговорим в § 2;

– сведения о том, что юридическое лицо находится в процессе реорганизации, о чем мы также поговорим далее, в § 3.

Эта информация в случае ее наличия указывается в разделе «Сведения о состоянии юридического лица» (2-я страница выписки) (рис. 1).

Сведения о состоянии юридического лица		
21	Состояние	Находится в стадии ликвидации
22	ГРН и дата внесения в ЕГРЮЛ записи, содержащей указанные сведения	6186313482767 08.11.2018

*Рис. 1. Фрагмент выписки из ЕГРЮЛ, содержащий сведения о состоянии юридического лица, которое находится в стадии ликвидации*

Для получения выписки потребуются ИНН, ОГРН или наименование организации (рис. 2). Первые два реквизита уникальны, поэтому лучше использовать их. Как их можно узнать? Их часто указывают на сайте организации, например, в подвале на главной странице или в разделе «О нас» («О компании», «История компании» – названия могут отличаться, но смысл понятен) и т. п. Если вы прошерстили весь сайт, но не нашли эту информацию – поищите раздел документы (например, публичную оферту).

The screenshot shows the website interface for providing information from the EGRUL/EGRIP in electronic form. At the top, there is a navigation bar with the text "ВЕРНУТЬСЯ НА САЙТ ФНС РОССИИ" and the title "ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СВЕДЕНИЙ ИЗ ЕГРЮЛ/ЕГРИП". Below this, there are logos for the Federal Tax Authority and the service, along with buttons for "ГЛАВНАЯ" and "О СЕРВИСЕ". The main heading is "ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СВЕДЕНИЙ ИЗ ЕГРЮЛ/ЕГРИП В ЭЛЕКТРОННОМ ВИДЕ". The search section includes a "ПОИСКОВЫЙ ЗАПРОС:" field with a placeholder "Укажите ИНН или ОГРН (ОГРНИП) или наименование ЮЛ, ФИО ИП" and a search button "НАЙТИ". There is also a checkbox for "Искать по точному соответствию наименования юридического лица или фамилии, имени и отчеству" and a "ВЫБРАТЬ РЕГИОНЫ:" dropdown menu with a placeholder "Выберите значения из справочника".

Рис. 2. Интерфейс сервиса «Предоставление сведений из ЕГРЮЛ / ЕГРИП»

Там же найдете и наименование компании. Оно и общеизвестный бренд могут быть разными – самый яркий пример: товарный знак «Билайн» и ПАО «Вымпелком», которое владеет этим знаком. Наименование юридических лиц, осуществляющих деятельность в разных сферах, могут быть одинаковыми<sup>1</sup>. Например, в реестре можно найти сотни компаний с простыми названиями (ООО «Ромашка», ООО «Люкс» и др.). А значит, осуществляя поиск по этому реквизиту, нельзя быть уверенным на 100%, что дальнейшие шаги по проверке потенциального работодателя будут корректными. В примере ниже речь идет о разных ООО «Авента», причем зарегистрированы они были даже в одном субъекте РФ: одно из них размещало летом 2022 года вакансии на портале по трудоустройству hh.ru (рис. 3), а второе было ликвидировано 17 июня 2021 года (рис. 4).

<sup>1</sup> Пункт 3 ст. 1474 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ).

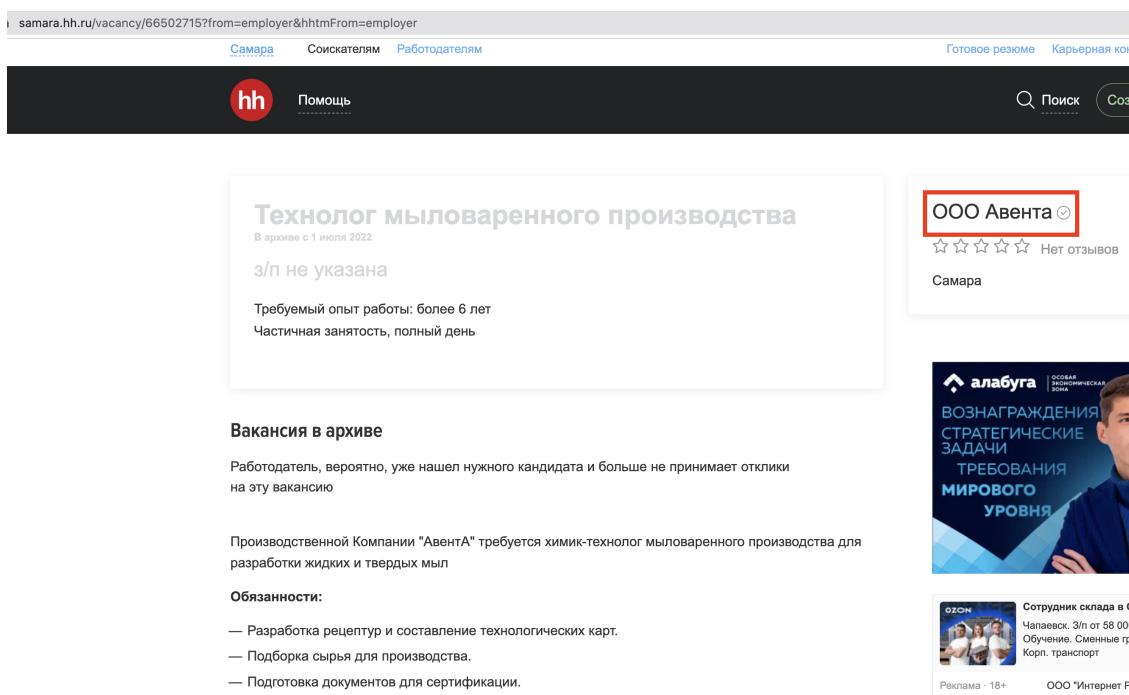


Рис. 3. Фрагмент вакансии ООО «Авента» на hh.ru

Сведения о прекращении юридического лица		
18	Способ прекращения	Исключение из ЕГРЮЛ юридического лица в связи наличием в ЕГРЮЛ сведений о нем, в отношении которых внесена запись о недостоверности
19	Дата прекращения	17.06.2021
20	Наименование органа, внесшего запись о прекращении юридического лица	Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы № 20 по Самарской области
21	ГРН и дата внесения в ЕГРЮЛ записи, содержащей указанные сведения	2216303648780 17.06.2021

Рис. 4. Фрагмент выписки другого ООО «Авента» из ЕГРЮЛ, содержащий сведения о прекращении юридического лица

На момент актуализации книги (август 2023 года) в базе данных ФНС России было зафиксировано 151 273 юридических лица, находящихся в процессе ликвидации, в то время, как действующих юридических лиц – около 7,18 млн.

После принятия решения о ликвидации юридическое лицо должно осуществить определенную последовательность действий: уведомить регистрирующий орган, назначить ликвидационную комиссию (ликвидатора), опубликовать сообщение о ликвидации юридического лица, уведомить кредиторов, разместить уведомление в Едином федеральном реестре сведений о фактах деятельности юридических лиц, составить и утвердить промежуточный ликвидационный баланс, произвести расчеты с кредиторами и т. п.

Некоторые действия касаются и персонала. В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае ликвидации организации. Процедура увольнения сотрудников в такой ситуации выглядит следующим образом:

- принятие решения об увольнении работников в связи с ликвидацией;
- уведомление о принятом решении профсоюза и службы занятости;

– персональное предупреждение каждого работника о предстоящем увольнении: по общему правилу не менее чем за 2 месяца до увольнения, сезонных работников – не менее чем за 7 дней; работников, с которыми заключены договоры на срок не более чем на два месяца, – не позднее чем за 3 дня<sup>2</sup>;

– оформление увольнения работников с выплатой всех причитающихся сумм<sup>3</sup>.

Для ликвидируемых организаций в выписке указывается срок ликвидации. Так, например, срок ликвидации общества с ограниченной ответственностью не может превышать один год, а в случае, если ликвидация не может быть завершена в указанный срок, он может быть продлен в судебном порядке, но не более чем на шесть месяцев<sup>4</sup>. Для акционерных обществ закон не устанавливает максимального предельного срока, в течение которого может осуществляться процедура ликвидации АО, – порядок и сроки ликвидации устанавливает общее собрание акционеров<sup>5</sup>. В нашем примере (рис. 1) решение о добровольной ликвидации АО было принято еще в 2018 году, и до сих пор юридическое лицо не ликвидировано.

Установив минимальный срок предупреждения о будущем увольнении в связи с ликвидацией компании, законодатель не запрещает принимать на работу в течение всего периода ликвидации. Причем, если до момента ликвидации осталось больше этого срока, то сообщать о предстоящей ликвидации в момент оформления на работу работодатель не обязан. То есть вы можете устроиться на работу по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а через несколько дней получить уведомление об увольнении. Если вы высоко оцениваете свои шансы на трудоустройство в будущем, то какое-то время можно поработать в ликвидируемой организации – вы хотя бы получите выходное пособие.

Не забудьте сохранить выписку – она пригодится еще не раз. Выпишите из нее необходимые данные в чек-лист в начале книги.

*Если ликвидация юридического лица может происходить при относительно благополучии дел, то банкротство юридического лица, даже если оно не приведет к его ликвидации, – совсем другая история, более проблемная: компания испытывает проблемы с финансами. Подробности в следующем параграфе.*

---

<sup>2</sup> Часть 2-3 ст. 180, ч. 2 ст. 296, ч. 2 ст. 292 ТК РФ.

<sup>3</sup> Статья 178, ч. 3 ст. 296, ч. 3 ст. 292 ТК РФ.

<sup>4</sup> Пункт 6. ст. 57 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. N 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью».

<sup>5</sup> Пункт 3 ст. 62 ГК РФ, Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах».

## § 2. Проверяем, не находится ли компания в процессе банкротства

**Необходимое время:** от 3 до 5 минут.

**Каким образом:** в сервисе ФНС России «Предоставление сведений из ЕГРЮЛ / ЕГРИП» на портале <https://egrul.nalog.ru/>.

**Что можно узнать?**

Несостоятельность (банкротство) юридического лица – это признанная арбитражным судом неспособность должника в полном объеме удовлетворить требования кредиторов:

– по денежным обязательствам, под которыми понимают обязанность должника уплатить кредитору определенную денежную сумму по гражданско-правовой сделке и (или) иному предусмотренному ГК РФ и бюджетным законодательством РФ основанию;

– о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору;

– или исполнить обязанность по уплате обязательных платежей (налогов, сборов и иных обязательных взносов в бюджет и государственные внебюджетные фонды)<sup>6</sup>.

Дела о банкротстве рассматриваются арбитражным судом. Суд возбуждает дело о банкротстве при одновременном наличии двух условий:

– объем требований к должнику – юридическому лицу составляет не менее 300 тыс. руб.;

– обязательства или обязанности не исполнены должником в течение 3 месяцев с даты, когда они должны были быть исполнены<sup>7</sup>.

Сведения о возбуждении производства по делу о банкротстве юридического лица, а также о проводимых в отношении него процедурах, применяемых в деле о банкротстве, вносятся в ЕГРЮЛ на основании поступившего в налоговый орган из арбитражного суда определения о принятии заявления о признании должника банкротом, а также иных сведений, представленных оператором Единого федерального реестра сведений о банкротстве.

До обращения в суд при возникновении признаков банкротства собственником имущества должника – унитарного предприятия, учредителями должника, кредиторами должника и иными лицами могут предприниматься меры с целью предупреждения банкротства и восстановления платежеспособности должника (так называемая санация). Если они будут иметь успех, то инициации процедуры банкротства не потребуется – должник продолжит свою деятельность.

Ликвидация должника не всегда является итогом процедуры банкротства. Суд может ввести внешнее управление или финансовое оздоровление, заключить мировое соглашение или вообще отказать в признании должника банкротом. В этом случае также должник продолжит деятельность. Так, по данным Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации в 2022 году в арбитражные суды поступило 25 864 заявления о признании юридического лица банкротом, с учетом неоконченных дел на начало периода в отношении 51 245 дел было прекращено производство: в 36 случаях платежеспособность должника была восстановлена, в 945 – заключено мировое соглашение, в 1775 – удовлетворены или признаны необоснованными требования заявителя, а наибольшее число прекращений рассмотрения дел (9974) связано с отсутствием средств, достаточных для возмещения судебных расходов на проведение процедур, применяемых в деле о банкротстве<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Статья 2 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

<sup>7</sup> Статья 3, п. 1-2 ст. 6 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

<sup>8</sup> Подробнее: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79>.

Процедура банкротства не быстрая процедура – обычно занимает 1-3 года, но бывают и более длительные процессы, которые зависят от количества кредиторов, состава имущества и др.

Для проверки потенциального работодателя вам снова понадобится выписка из ЕГРЮЛ – интересующие сведения в случае их наличия будут также указаны в разделе «Сведения о состоянии юридического лица» (2-я страница выписки) (рис. 5).

Сведения о состоянии юридического лица		
18	Состояние	Юридическое лицо признано несостоятельным (банкротом) и в отношении него открыто конкурсное производство
19	ГРН и дата внесения в ЕГРЮЛ записи, содержащей указанные сведения	2207704650041 21.05.2020

*Рис. 5. Фрагмент выписки из ЕГРЮЛ, содержащий сведения о состоянии юридического лица, которое находится в процессе банкротства*

На стадии банкротства по данным ФНС России на момент актуализации книги находятся 38 723 юридических лица (действующих лиц для сравнения – 7,18 млн).

Наличие записи о банкротстве в ЕГРЮЛ, на мой взгляд, является абсолютным противопоказанием для трудоустройства в такую организацию, так как зачем вам это, если у нее банально нет денег? Вернитесь в начало данного параграфа и еще раз перечитайте признаки банкротства. Даже если организация не будет ликвидирована, на ее восстановление и занятие лидирующих позиций в отрасли потребуются годы, а их вы можете провести с пользой для себя и бизнеса на другой работе.

Но как мы уже сказали, компания может испытывать проблемы и прибегать для их решения к мерам получения финансовой помощи (санации), или лица, которые имеют право обратиться в суд, (должник, конкурсный кредитор, уполномоченные органы, а также работник, бывший работник должника, имеющие требования о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда) еще этого не сделали – в этом случае пометки о начале процедуры банкротства в ЕГРЮЛ не будет. Как тогда узнать о проблемах? Есть так называемые предвестники банкротства (один или несколько):

- задолженность по выплате заработной платы и выходных пособий в размере свыше 300 тыс. руб. Как узнать об этом, мы поговорим в § 10-12, § 15;
- задолженность по уплате налогов и других обязательных платежей в размере свыше 300 тыс. руб. Как узнать об этом, мы поговорим в § 9-10;
- задолженность по обязательствам по гражданско-правовым сделкам в размере свыше 300 тыс. руб. Как узнать об этом, мы поговорим в § 10, § 16;
- рост кредиторской задолженности более трех месяцев при падении прибыли. Как узнать об этом, мы поговорим в § 9;
- нет имущества, которое можно было бы продать без ущерба для основной деятельности при наличии одного или нескольких других признаков – это строка «Основные средства» в бухгалтерском балансе. Особое внимание нужно обратить на изменения по сравнению с предыдущими годами (в балансе приведены данные за три последних отчетных периода);
- корпоративные конфликты – узнать о них можно в Интернете или СМИ;
- появившиеся в новостях сведения о массовом высвобождении работников, введении простоя или режима неполного рабочего времени в организации, а также о забастовках;
- инициирование уголовного преследования в отношении учредителя(ей). Как узнать об этом, мы поговорим в § 15;

– появление судебных дел по искам о взыскании задолженности с должника от аффилированных с ним организаций. Как узнать об этом, мы поговорим в § 16. Проверить связи с другими организациями можно в сервисе проверки контрагентов «Чекко», о нем мы тоже поговорим подробно далее – в § 9;

– выплата необоснованно высокого вознаграждения членам органов управления, которая является показателем стремления легальным образом вывести из компании активы. Эту информацию в отчетах в явном виде вряд ли увидишь – узнать об этом, скорее всего, можно также из СМИ либо от инсайдеров.

Для продвинутых читателей или имеющих финансовое образование могу порекомендовать в случае желания изучить вопрос более глубоко воспользоваться моделями для оценки вероятности банкротства – из известных можно назвать модели Э. Альтмана, Р. С. Сайфулина и Г. Г. Кадыкова. Найти их можно в Интернете либо в специализированной литературе.

**Аналогичные ресурсы:** раздел «Должники» в Едином федеральном реестре сведений о банкротстве Федресурса на портале <http://bankrot.fedresurs.ru/>.

*Если потенциальный работодатель выстоял в ходе проверки на реальное или возможное банкротство – поздравляю! Переходим к следующему этапу проверки.*

### § 3. Проверяем, не находится ли компания в процессе реорганизации

**Необходимое время:** от 3 до 5 минут.

**Каким образом:** в сервисе ФНС России «Предоставление сведений из ЕГРЮЛ / ЕГРИП» на портале <https://egrul.nalog.ru/>.

**Что можно узнать?**

Из выписки из ЕГРЮЛ можно также узнать, находится ли компания в процессе реорганизации, и если да, то в какой форме она проводится. Существует 5 форм образования новых и прекращения действующих юридических лиц: слияние, присоединение, разделение, выделение и преобразование, причем допускается реорганизация юридического лица с одновременным сочетанием различных ее форм<sup>9</sup>. 9874 юридических лица находятся на момент актуализации книги в процессе реорганизации.

Реорганизация не так плоха, как ликвидация или банкротство юридического лица, и конкретно вас может не затронуть, если вы устроитесь на работу в эту организацию. Но принимая решение о трудоустройстве, нужно помнить о том, что в ходе реорганизации может произойти сокращение численности или штата работников<sup>10</sup> или изменение определенных сторонами условий трудового договора<sup>11</sup>, что может привести к расторжению трудового договора.

В первом случае – по инициативе работодателя – хотя это возможно только после того, как работник, не имеющий преимущественного права на оставление на работе<sup>12</sup>, отказался от перевода на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую он может выполнять с учетом его состояния здоровья<sup>13</sup>. Пленум Верховного Суда Российской Федерации в своих разъяснениях по вопросам применения судами ТК РФ указывал, что при решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации и опыта работы<sup>14</sup>. Причем здесь речь идет о праве работодателя не предлагать вышестоящие должности, что подтверждается многочисленными судебными решениями<sup>15</sup>. Как и в случае с ликвидацией организации работник должен быть предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении<sup>16</sup>.

Преимущественное право, напомним, имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. А при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий

---

<sup>9</sup> Пункт 1 ст. 57 ГК РФ.

<sup>10</sup> Пункт 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

<sup>11</sup> Пункт 7 ч. 1 ст. 77, ч. 4 ст. 74 ТК РФ.

<sup>12</sup> Статья 179 ТК РФ.

<sup>13</sup> Часть 3 ст. 81, ч. 1 ст. 180 ТК РФ.

<sup>14</sup> Пункт 29 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

<sup>15</sup> Например, см. Справку по результатам обобщения практики рассмотрения судами гражданских дел по искам о восстановлении на работе, рассмотренных в 2019 году – I квартале 2020 года, в соответствии с планом работы Смоленского областного суда (Президиум Смоленского областного суда, 5 октября 2020 г.).

<sup>16</sup> Часть 2 ст. 180 ТК РФ.

по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы<sup>17</sup>. Преимущественное право на оставление на работе установлено также в ряде федеральных законов.

Во втором случае – в результате изменения определенных сторонами условий трудового договора (за исключением трудовой функции работника) – работодатель также обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца и весь период предупреждения предлагать другие имеющиеся у него вакансии с учетом вышеуказанных ограничений<sup>18</sup>. Под изменениями организационных или технологических условий труда, как разъяснял Пленум Верховного Суда Российской Федерации, следует понимать изменения в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурную реорганизацию производства<sup>19</sup>.

Как мы понимаем, при некоторых формах реорганизации (например, при слиянии или присоединении) речь о наличии других вакансий скорее не будет идти, а если они и будут в наличии, то – малоинтересными. Поэтому рекомендую обращать внимание на форму реорганизации, которая в случае ее проведения также указывается в разделе «Сведения о состоянии юридического лица» (2-я страница выписки) (рис. 6).

Сведения о состоянии юридического лица		
19	Состояние	Юридическое лицо находится в процессе реорганизации в форме присоединения к нему других юридических лиц
20	ГРН и дата внесения в ЕГРЮЛ записи, содержащей указанные сведения	2227710461020 02.11.2022

*Рис. 6. Фрагмент выписки из ЕГРЮЛ, содержащий сведения о состоянии юридического лица, которое находится в процессе реорганизации*

*Юридическое лицо прекращает свое существование не только по инициативе учредителей – есть несколько оснований, когда оно может быть исключено из ЕГРЮЛ по решению регистрирующего органа. Об одном таком основании поговорим в следующем параграфе.*

<sup>17</sup> Статья 179 ТК РФ.

<sup>18</sup> Статья 74 ТК РФ.

<sup>19</sup> Пункт 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

## § 4. Проверяем, не зарегистрирована ли организация по массовому адресу

**Необходимое время:** от 3 до 5 минут.

**Каким образом:** в разделе «Адреса ЮЛ» сервиса проверки контрагентов ФНС России «Прозрачный бизнес» на портале <https://pb.nalog.ru/>.

**Что можно узнать?**

Под адресом юридического лица, исходя из содержания п. 3 ст. 54 ГК РФ, понимается адрес, по которому осуществляется связь с юридическим лицом и по которому ему доставляются юридически значимые сообщения. Сведения о нем указываются в ЕГРЮЛ<sup>20</sup>.

Использование адреса, являющегося адресом большого количества иных юридических лиц (5 и более), в отношении всех или значительной части которых имеются сведения о том, что связь с ними по этому адресу невозможна (например, представители юридического лица по данному адресу не располагаются и корреспонденция возвращается с пометкой «организация выбыла», «за истечением срока хранения», либо корреспонденция получается формально и т. п.) может стать основанием для проведения ФНС России специальной проверки. При наличии такого обстоятельства сведения об адресе юридического лица будут считаться недостоверными<sup>21</sup>. Юридическому лицу и директору будут направлены уведомления о необходимости представления в регистрирующий орган достоверных сведений, например, документов, подтверждающих, что связь с юридическим лицом по этому адресу будет осуществляться.

На сообщение соответствующих сведений и предоставление документов отведено 30 дней. В случае невыполнения данной обязанности, а также если представленные документы не свидетельствуют о достоверности сведений, в отношении которых ФНС России направляла уведомление о недостоверности, регистрирующий орган внесет в ЕГРЮЛ запись о недостоверности содержащихся в нем сведений о юридическом лице<sup>22</sup>.

Наличие в реестре записи о недостоверности адреса юридического лица более 6 месяцев с момента внесения такой записи может явиться основанием для исключения юридического лица из ЕГРЮЛ по решению регистрирующего органа<sup>23</sup>.

Таким образом, регистрация нескольких юридических лиц на один адрес может свидетельствовать о возможных проблемах в будущем, а уже наличие в выписке из ЕГРЮЛ записи о недостоверности адреса конкретного юридического лица точно предостерегает о трудоустройстве в данную компанию.

Для проверки потребуется выписка из ЕГРЮЛ, в частности указанный в ней адрес (1 страница, раздел «Место нахождения и адрес юридического лица») (рис. 7). Рекомендую в сервисе в поле «Введите адрес» указывать только само название улицы и т. п. (лучше без самих слов «улица», «проспект», «бульвар» и их сокращений), а субъект РФ выбирать отдельно. А затем в результатах поиска найти нужный вам адрес. Дело в том, что адреса в выписке и в реестре по-разному заведены, хотя источник данных один. Сравните (орфография и пунктуация сохранены) – в ЕГРЮЛ:

<sup>20</sup> Пункт 3 ст. 54, подп. «в» п. 1 ст. 5 Федерального закона от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».

<sup>21</sup> Пункты 4.2.– 4.4. ст. 9 Федерального закона от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей», п. 2 Постановления Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 30 июля 2013 г. № 61 «О некоторых вопросах практики рассмотрения споров, связанных с достоверностью адреса юридического лица».

<sup>22</sup> Пункт 6 ст. 11 Федерального закона от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».

<sup>23</sup> Подпункт «б» п. 5 ст. 21.1 Федерального закона от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».

649000, Республика Алтай, г. О. ГОРОД ГОРНО-АЛТАЙСК, Г ГОРНО-АЛТАЙСК, УЛ ПРОТОЧНАЯ, Д. 12/2, ПОМЕЩ. 2, ОФИС 3.

А в реестре:

649000,АЛТАЙ РЕСПУБЛИКА,,ГОРОД ГОРНО-АЛТАЙСК,,УЛИЦА ПРОТОЧНАЯ,12/2,,2.

Если ввести адрес из ЕГРЮЛ или «ул. Проточная» – ничего не будет найдено. А поиск по «Проточная» в Республике Алтай увенчается успехом.

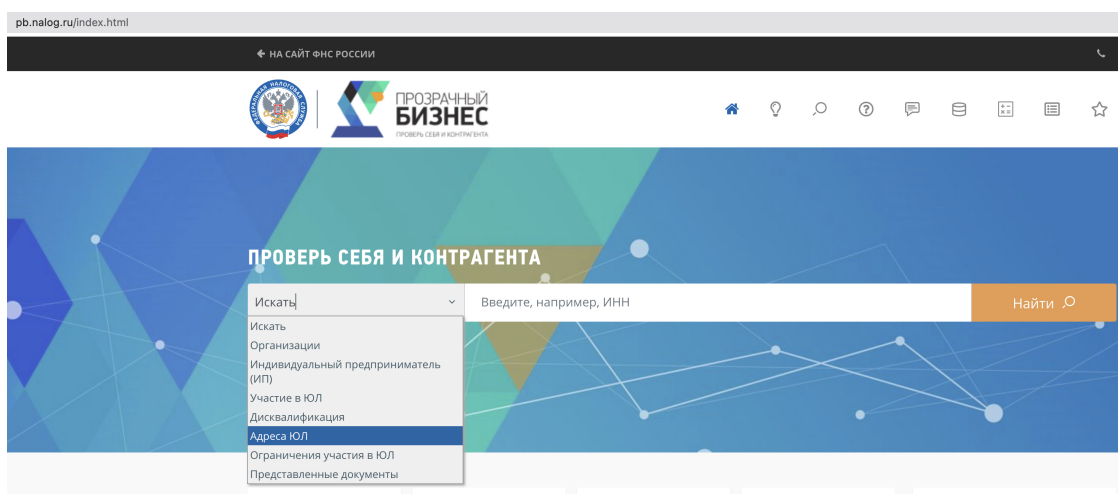


Рис. 7. Интерфейс раздела «Адреса ЮЛ» сервиса проверки контрагентов «Прозрачный бизнес»

Кликнув на адрес, вы перейдете в результаты поиска – тут нужно найти интересующую компанию. Размещенный рядом с наименованием организации восклицательный знак на оранжевом фоне (рис. 8) будет говорить о том, что сведения об адресе признаны недостоверными, а значит организацию может ждать исключение из ЕГРЮЛ.

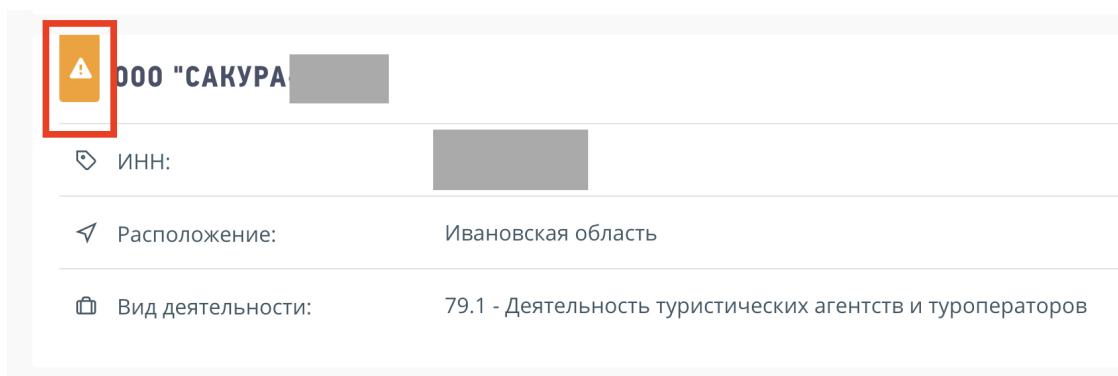


Рис. 8. Результат поиска в разделе «Адреса ЮЛ» сервиса проверки контрагентов «Прозрачный бизнес» на предмет регистрации юридического лица по массовому адресу

Фраза о недостоверности также будет и в выписке (рис. 9).

Место нахождения и адрес юридического лица		
5	Место нахождения юридического лица	ИВАНОВСКАЯ ОБЛАСТЬ, Г. ИВАНОВО
6	ГРН и дата внесения в ЕГРЮЛ записи, содержащей указанные сведения	1113702029429 25.10.2011
7	Адрес юридического лица	153040, ИВАНОВСКАЯ ОБЛАСТЬ, Г. ИВАНОВО, ПР-КТ СТРОИТЕЛЕЙ, Д.31
8	ГРН и дата внесения в ЕГРЮЛ записи, содержащей указанные сведения	1113702029429 25.10.2011
9	Дополнительные сведения	сведения недостоверны (результаты проверки достоверности содержащихся в ЕГРЮЛ сведений о юридическом лице)
10	ГРН и дата внесения в ЕГРЮЛ записи, содержащей указанные сведения	<del>2222700074079</del> 01.04.2022

Рис. 9. Фрагмент выписки из ЕГРЮЛ, в которой сделана запись о недостоверности адреса юридического лица

И наоборот. В этом случае – поздравляю: компания успешно прошла проверку на данном этапе! Но давайте посмотрим, а как давно она была зарегистрирована – может, ФНС России просто еще не успела установить факт недостоверности сведений. Подробнее – в следующем параграфе.

## § 5. Проверяем продолжительность работы компании

**Необходимое время:** от 3 до 5 минут.

**Каким образом:** в сервисе ФНС России «Предоставление сведений из ЕГРЮЛ / ЕГРИП» на портале <https://egrul.nalog.ru/>.

**Что можно узнать?**

В выписке из ЕГРЮЛ в разделе «Сведения о регистрации» (2-я страница) необходимо посмотреть, присутствует ли информация о регистрации юридического лица до 1 июля 2002 года (рис. 10). С указанной даты государственная регистрация юридических лиц стала компетенцией налоговых органов, и регистрационные дела о зарегистрированных ранее юридических лицах, хранящихся в органах, осуществлявших государственную регистрацию юридических лиц до введения в действие Федерального закона от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц», стали частью федерального информационного ресурса ФНС России<sup>24</sup>. В случае ее наличия реальная дата регистрации юридического лица будет указана в поле «Дата регистрации до 1 июля 2002 года».

Сведения о регистрации		
11	Способ образования	Создание юридического лица до 01.07.2002
12	ОГРН	1027700035769
13	Дата присвоения ОГРН	17.07.2002
<i>Сведения о регистрации юридического лица до 1 июля 2002 года</i>		
14	Регистрационный номер, присвоенный до 1 июля 2002 года	024.020
15	Дата регистрации до 1 июля 2002 года	22.04.1993
16	Наименование органа, зарегистрировавшего юридическое лицо до 1 июля 2002 года	Государственное учреждение Московская регистрационная палата
17	ГРН и дата внесения в ЕГРЮЛ записи, содержащей указанные сведения	1027700035769 17.07.2002

Рис. 10. Фрагмент выписки из ЕГРЮЛ, содержащий сведения о дате регистрации юридического лица до 1 июля 2002 года, на примере ПАО «Лукойл»

Данные сведения важны для понимания, как давно компания ведет свою деятельность, и в частности, сколько кризисов в современной России она успешно пережила.

Не лишним будет изучить корпоративный сайт организации (обычно это разделы «История компании» или «О нас») на предмет того, какой год создания там указан. Сопоставив эти данные, вы сможете сделать вывод, приукрашивается действительность или нет. На практике нередки ситуации, когда на сайте указано: «ООО «Ромашка плюс» ведет свою деятельность

<sup>24</sup> Статья 26 Федерального закона от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей», Постановление Правительства РФ от 19 июня 2002 г. № 441 «Об утверждении порядка и сроков передачи регистрационных дел зарегистрированных ранее юридических лиц, хранящихся в органах, осуществлявших государственную регистрацию юридических лиц до введения в действие Федерального закона «О государственной регистрации юридических лиц», Приказ Федеральной налоговой службы от 19 декабря 2019 г. № ММВ-7-14/640@ «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной налоговой службой государственной услуги по предоставлению сведений и документов, содержащихся в Едином государственном реестре юридических лиц и Едином государственном реестре индивидуальных предпринимателей».

с 1997 года», «Работаем в сфере строительства более 20 лет», «Имеем 15-летний опыт разработки проектной документации» и т. п., а в ЕГРЮЛ – свежая запись о регистрации организации пару лет назад. Обычно на вопрос о несостыковке сведений представитель работодателя мямлит в духе «Ну, суммарный опыт работы учредителя организации составляет 15 лет, просто юрлицо новое создал...» Возникнет ли необходимость создавать новые юридические лица у тех предпринимателей, которые ведут свой бизнес честно и прозрачно? Нет. Периодическая ликвидация компаний и создание новых свидетельствует о том, что есть что скрывать.

У налоговиков есть негласное правило: чем дольше компания работает, тем меньше к ней вопросов. Долгое время работы организации говорит не только о ее стабильной деятельности, но и о поднадзорности государственным органам, ведь в течение всего этого времени она проходила ряд контрольных (надзорных) мероприятий, как плановых, так и внеплановых. И наоборот, небольшой возраст компании (до года), массовый учредитель или руководитель организации, массовый адрес регистрации юридического лица, пометка о недостоверности сведений в ЕГРЮЛ и т. п. – все это может являться признаками компании-однодневки. Об этом мы много еще будем говорить далее.

Напомним, по общему правилу плановые проверки проводятся не чаще чем один раз в три года<sup>25</sup>. Зная об этом, недобросовестные учредители с указанной периодичностью перерегистрируют компании, забывая о том, что к компаниям, в которых постоянно что-то меняют – адрес регистрации, директора и т. п., предьявляется повышенный интерес. Если у одного человека 10 ликвидированных организаций и одна новая, его тщательно проверяют на разных этапах.

**Аналогичные ресурсы:** сервисы проверки контрагентов «Чекко» на портале <https://checko.ru/>, Rusprofile на портале <https://www.rusprofile.ru/> и др.

*Легче всего «перерегистрировать» организацию, если в ней трудятся не очень много сотрудников, а чаще всего один – он же директор. Как проверить численность персонала, и в каких случаях она имеет значение для вашей карьеры – далее.*

---

<sup>25</sup> Статья 9 Федерального закона от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

## § 6. Проверяем среднесписочную численность персонала компании

**Необходимое время:** от 3 до 5 минут.

**Каким образом:** в сервисе проверки контрагентов «Чекко» на портале <https://checko.ru/>

### Что можно узнать?

Среднесписочную численность работников организации за предыдущий год, а также ее динамику за последние три года.

Эти сведения заполняются организацией в составе расчета по страховым взносам (РСВ) и рассчитываются исходя из численности работников организации и ее обособленных подразделений, в отношении которых производятся выплаты и иные вознаграждения<sup>26</sup>. За предыдущий год работодатель подает этот документ не позднее 30 января текущего года, а 8 апреля сведения подлежат размещению в форме открытых данных на официальном сайте ФНС России<sup>27</sup>, откуда они в автоматическом режиме поступают в различные сервисы проверки контрагентов. Таким образом, в случае обращения к сервису в марте в нем будут указаны сведения двухгодичной давности, а в мае – прошлогодние.

Правда, стоит отметить, что в отчетах многих крупных компаний (например, АО «Тинькофф банк», ПАО «Газпром», ПАО «НК «Роснефть», ООО «Агроторг», ООО «Лента» и т. п.) и компаний-однодневок эти сведения отсутствуют. Какие-то организации нарушают налоговое законодательство и предпочитают заплатить штраф<sup>28</sup>, другие имеют право на ограничение этой и иной бухгалтерской (финансовой) информации<sup>29</sup>.

<sup>26</sup> Пункт 3 ст. 80, п. 7 ст. 431 Налогового кодекса Российской Федерации (далее – НК РФ).

<sup>27</sup> Пункт 7 ст. 431, подп. 9 п. 1 ст. 102 НК РФ, п. 7, подп. «а» п. 10 приказа ФНС России от 29 декабря 2016 г. № ММВ-7-14/729@.

<sup>28</sup> Пункт 1 ст. 119 НК РФ.

<sup>29</sup> Постановлением Правительства РФ от 18 марта 2022 г. № 395 «Об особенностях доступа к информации, содержащейся в государственном информационном ресурсе бухгалтерской (финансовой) отчетности, и раскрытия консолидированной финансовой отчетности в 2022 году» определен порядок доступа к сведениям, размещенным в общедоступном информационном ресурсе ГИР БО, который будет действовать до конца 2022 года. Компании, которые считают, что раскрытие отчетности приведет (может привести) к введению мер ограничительного характера со стороны иностранных государств, и (или) государственных объединений, и (или) союзов, и (или) государственных (межгосударственных) учреждений иностранных государств или государственных объединений и (или) союзов в отношении этой организации и (или) иных лиц, и желают засекретить информацию о показателях своей бухгалтерской отчетности, вправе написать соответствующее заявление в налоговую инспекцию. С 1 января 2023 года доступ к информации, содержащейся в ГИР БО, может быть ограничен в следующих случаях (Постановление Правительства РФ от 16 сентября 2022 г. № 1624 «О порядке ограничения и возобновления доступа к информации, содержащейся в государственном информационном ресурсе бухгалтерской (финансовой) отчетности, и о признании утратившими силу некоторых решений Правительства Российской Федерации»): а) организация включена в сводный реестр организаций оборонно-промышленного комплекса, предусмотренный постановлением Правительства Российской Федерации от 20 февраля 2004 г. № 96 «О сводном реестре организаций оборонно-промышленного комплекса»; б) организация включена в перечень стратегических предприятий и организаций, предусмотренный п. 2 ст. 190 Федерального закон от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»; в) организация включена в перечень резидентов, предусмотренный ч. 4.2 ст. 19 Федерального закона от 10 декабря 2003 г. № 173-ФЗ «О валютном регулировании и валютном контроле»; г) организация включена в перечень лиц, к которым применяются, могут быть применены или на которых распространяются ограничительные меры, введенные иностранными государствами, государственными объединениями и (или) союзами и (или) государственными (межгосударственными) учреждениями иностранных государств или государственных объединений и (или) союзов, в соответствии с правилами формирования перечня лиц, к которым применяются, могут быть применены или на которых распространяются ограничительные меры, введенные иностранными государствами, государственными объединениями и (или) союзами и (или) государственными (межгосударственными) учреждениями иностранных государств или государственных объединений и (или) союзов, установленными Правительством Российской Федерации; д) решение об ограничении доступа к информации, содержащейся в государственном информационном ресурсе, принято:– Центральным банком Российской Федерации в отношении организаций, представляющих бухгалтерскую (финансовую) отчетность в Центральный банк Российской Федерации;– Правительством Российской Федерации в отношении организаций, не указанных

С одной стороны, высокая среднесписочная численность работников (от 250 человек) является признаком широкого масштаба деятельности компании, но с другой, как мы видим, у крупных известных компаний этот показатель может быть вообще не указан.

Также в России долгие годы была популярна такая вполне легальная схема налогового планирования, как разделение компании на несколько юридических лиц, или проще говоря – дробление бизнеса. Но с годами ситуация изменилась – налоговики, которые под дроблением бизнеса понимают искусственное создание нескольких юридических лиц для соблюдения критериев, установленных для применения специальных налоговых режимов, стали активно выявлять подобные опасные схемы и доначислять налоги так, как если бы дробления не было<sup>30</sup>. Но если регистрация нескольких юридических лиц обоснована деловой целью и используется для диверсификации рисков, а не для неправомерного сокращения налоговых поступлений в бюджет, то как указал в 2017 году Конституционный Суд Российской Федерации, налоговыми органами должно быть исключено предъявление необоснованных претензий к разделению бизнеса, которое не направлено на злоупотребление правами, так как выбор и изменение бизнес-структуры – исключительное право хозяйствующего субъекта<sup>31</sup>. Поэтому нередко ситуации, когда в рамках одного юридического лица ведется вся основная деятельность компании, на другое юридическое лицо зарегистрированы товарные знаки и т. п., при этом сотрудники во всех этих юридических лицах могут быть одними и теми же, просто оформлены по основному месту работы в одной компании и по внешнему совместительству в других. Ведь в последнем случае они не учитываются при определении численности и в сведениях может быть указан всего один человек – например, генеральный директор<sup>32</sup>.

Кстати, такая численность, равная одному человеку, должна вас сразу насторожить. Если в компании оформлен только ее руководитель, то как тогда оформляют других работников? Ответ очевиден – с нарушениями закона. Либо никак, либо по договорам гражданско-правового характера, что к понятию «трудоустройство» вообще не имеет никакого отношения.

Научиться отличать трудовой договор от гражданско-правового поможет специальный чек-лист, который вы найдете в бесплатном **сборнике полезных материалов** по [ссылке](#).

Информация о численности персонала компании пригодится для оценки будущих перспектив карьерного роста в данной организации в зависимости от стратегии развития вашей карьеры. Надеюсь, что она у вас есть. Но если вы впервые об этом слышите, еще не думали о ее планировании или думали, но плохо представляете, как это сделать, то ниже краткий экскурс в теорию.

Выбор вида карьерной стратегии зависит от цели и сроков ее достижения. Это влияет на характер продвижения по служебной лестнице.

Существует множество классификаций – в специализированной литературе вы найдете и другие, но в рамках данной книги приведу следующую:

---

в подпунктах «а»-«г» выше, по представлению федерального органа исполнительной власти, обеспечивающего реализацию единой государственной политики в отрасли экономики, в которой осуществляет свою деятельность организация, доступ к содержащейся в государственном информационном ресурсе информации о которой ограничивается.

<sup>30</sup> Информация Федеральной налоговой службы от 11 декабря 2019 г. «Налоговая политика и практика: признаки дробления бизнеса».

<sup>31</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 4 июля 2017 г. № 1440-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Бунеева Сергея Петровича на нарушение его конституционных прав положениями статей 146, 153, 154, 247-249 и 274 Налогового кодекса Российской Федерации».

<sup>32</sup> Подпункт 1 п. 78 Указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения № П-1 «Сведения о производстве и отгрузке товаров и услуг», № П-2 «Сведения об инвестициях в нефинансовые активы», № П-3 «Сведения о финансовом состоянии организации», № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников», № П-5(м) «Основные сведения о деятельности организации», утв. Приказом Федеральной службы государственной статистики от 24 ноября 2021 г. № 832.

– типичная карьера – постепенное продвижение человека к вершинам иерархии по мере роста профессионализма. Продолжительность такой карьеры, как правило, составляет в среднем 35-40 лет, а средний период работы на каждой должности 3-4 года;

– скоростная карьера – стремительное, но все же последовательное продвижение человека по вертикали организационной структуры. По времени такая карьера в два-три раза короче, чем типичная – в этом случае средняя продолжительность пребывания в должности составляет от одного года до двух лет;

– десантная карьера – ее приверженцы готовы занять любую должность, а замещение должности часто происходит спонтанно;

– атипичная карьера – должностное продвижение человека характеризуется стремительными взлетами или падениями, перескакиванием через одну, а то и две ступени иерархической лестницы;

– внутриорганизационная карьера – последовательное прохождение работником всех стадий развития профессиональной деятельности внутри одной организации. Эта карьера может быть специализированной и неспециализированной;

– межорганизационная карьера – последовательное прохождение работником всех стадий развития профессиональной деятельности в разных организациях. Эта карьера также может быть специализированной и неспециализированной;

– специализированная карьера – последовательное прохождение работником всех стадий развития профессиональной деятельности как в одной, так и в разных организациях, но в рамках профессии и области деятельности, в которой он специализируется;

– неспециализированная карьера – прохождение работником разных участков работ, а не в какой-либо профессиональной области, как в одной, так и в нескольких организациях;

– вертикальная карьера – подъем на более высокую ступень структурной иерархии, сопровождающееся более высоким уровнем оплаты труда, как в текущей, так и в другой организации;

– горизонтальная карьера – переход на должность, которая означает смену профессии и область деятельности, как в текущей, так и в другой организации, иногда с понижением заработной платы;

– ступенчатая карьера – совмещает в себе элементы горизонтальной и вертикальной видов карьеры;

Приведем несколько примеров.

Вы испытываете финансовые трудности (у вас несколько кредитов, а ваша платежеспособность подходит к нулю), средний срок поиска работы по вашей специальности – 2-4 месяца, но вы не можете так долго искать новую работу. Поэтому ваша цель в данный момент – это заработать хоть что-то любым (но законным!) способом. Тогда вам подойдет десантная карьерная стратегия – вы устраиваетесь на любую должность на тот срок, который вы сами для себе определите, например, пока не найдете работу по своей специальности или не закроете все кредиты. В этом случае выбор организации, и в особенности – численность персонала, для вас неважна.

Другой пример. Вы молодой специалист, недавно закончивший вуз, и имеющий (чего лукавить!) смутные представления о возможной карьере в своей профессиональной области. Но хотите (пока) развиваться только в ней. Ваша цель – получить опыт и знания по полученной профессии. Поэтому вам подойдет специализированная карьерная стратегия – она, скорее всего, будет внутриорганизационной и может стать типичной или, если получится, скоростной. В этом случае есть резон рассматривать организации с ярко выраженной организационной структурой – такая в крупных российских компаниях или в представительствах зарубежных. Следовательно, численность персонала может иметь значение при анализе потенциальных работодателей.

Еще пример. Вы планируете поменять профессию (ваша цель), но не уверены, что сможете найти быстро работу с нуля – тогда полезной будет неспециализированная стратегия, причем в своей организации. Считается, что осуществить перевод, как на вышестоящую ступеньку, так и на должность по другой профессии проще в рамках текущей компании, нежели уволившись, искать новую<sup>33</sup>. В этом случае знания о численности персонала тоже пригодятся – ведь чем больше работников в организации, тем больше должностей, причем в разных сферах. Если вы беспокоитесь о высокой конкуренции в данном случае, то не стоит – не все работники мечтают о повышении.

И напоследок еще один пример. Вы специалист крупной компании с многолетним опытом работы и отличными знаниями. Ваша цель – занять руководящий пост в проекте желательно такого же масштаба или вообще кресло генерального директора. Вы понимаете, что в той организации, в которой вы работаете в настоящий момент, это сделать невозможно. У вас есть два варианта: уйти в похожую организацию и пытаться добиться цели, строя карьеру по типичной стратегии, или уйти в маленькую безызвестную компанию, но, как говорится, «выстрелить» и выстроить этот самый проект с нуля – тут, правда, нужно сначала получить одобрение и поддержку (не всегда финансовую!) собственника. Такая стратегия называется центростремительной – движение к руководству организации (проекта) с любой должности, активно проявляя себя. Таким образом, при первом варианте численность важна, при втором – нет.

Можно привести еще множество примеров в зависимости целей – если у вас возникли сложности с определением своей карьерной стратегии, приходите на индивидуальную консультацию – запись по [aimtoaction@gmail.com](mailto:aimtoaction@gmail.com).

Для поиска по сервису потребуются ИНН, ОГРН или наименование организации (рис. 11).

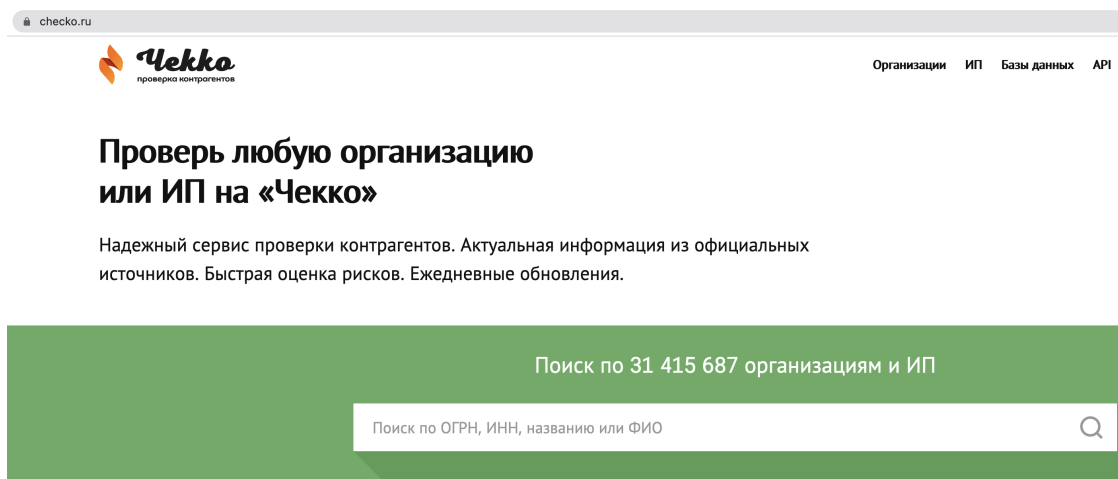


Рис. 11. Интерфейс сервиса проверки контрагентов «Чекко»

<sup>33</sup> Это мнение подтверждает статистика. По данным портала по трудоустройству [superjob.ru](http://superjob.ru) в 44% российских компаний на руководящие должности предпочитают назначать кого-то из уже работающих сотрудников. По мнению менеджеров по персоналу, внутренний кандидат в этой ситуации предпочтительнее внешнего, поскольку он знает все бизнес-процессы изнутри и, скорее всего, обладает высокой мотивацией. В 36% компаний на руководящих должностях примерно поровну сотрудников, «выросших» внутри компании и пришедших извне. Только 13% компаний обычно подыскивают на руководящие должности внешних кандидатов. Подробнее: <https://www.superjob.ru/research/articles/113515/za-10-let-rossijskij-biznes-stal-chaschnaznachat-na-rukovodyaschie-pozicii-vnutrennih-kandidatov/>.

Информация о среднесписочной численности работников организации указывается в сводной справке о компании на первом экране либо в разделе «Сотрудники», если она есть (рис. 12-13).

✓ Действующая компания  
 ОГРН 1027700035769  
 ИНН 7708004767  
 КПП 770801001  
 ОКПО 00044434  
 Коды статистики от Росстата и сведения о регистрации  
 Дата регистрации: 22 апреля 1993 года  
 Вид деятельности: Работы геолого-разведочные, геофизические и геохимические в области изучения недр и воспроизводства минерально-сырьевой базы  
 + еще 1 вид деятельности

**Президент**  
 Воробьев Вадим Николаевич  
 с 29 апреля 2022 г.

**Учредители**  
 Нет сведений об учредителях

**Держатель реестра акционеров**  
 ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ "РЕГИСТРАТОР "ТАРАНТ"

**Специальный налоговый режим**  
 Не применяется ?

**Среднесписочная численность работников**  
 Нет сведений ?

Рис. 12. Сведения о среднесписочной численности работников ПАО «Лукойл» в сервисе проверки контрагентов «Чекко»

✓ Действующая компания  
 ОГРН 1217500002940  
 ИНН 7536186737  
 КПП 753601001  
 ОКПО 60043760  
 Коды статистики от Росстата и сведения о регистрации  
 Дата регистрации: 11 мая 2021 года  
 Вид деятельности: Производство изделий народных художественных промыслов  
 + еще 13 видов деятельности

**Генеральный директор**  
 Шалапугин Андрей Анатольевич  
 с 11 мая 2021 г.

**Учредитель**  
 Шалапугин Андрей Анатольевич  
 с 11 мая 2021 г.

**Специальный налоговый режим**  
 УСН (Упрощенная система налогообложения) ?

**Среднесписочная численность работников**  
 1 человек ?

Рис. 13. Сведения о среднесписочной численности работников ООО «Рога и копыта» в сервисе проверки контрагентов «Чекко»

Также рекомендую обратить внимание и на среднемесячную зарплату – часто она рассчитана, если есть данные по средней заработной плате (естественно – «белой») и численности персонала. Понятно, что расчет среднего значения не совсем корректно: если в компании два человека – один из которых генеральный директор с зарплатой 200 тыс. руб. и курьер, зарабатывающий 30 тыс., то средняя – 115 тыс. Но из совокупности данных можно попытаться понять, платит компания по «белой» или «серой» схеме (рис. 14).

### Сотрудники

Согласно данным ФНС, среднесписочная численность работников за 2021 год составляет 55 человек

Среднемесячная зарплата

Год	Численность	Среднемесячная зарплата
2021 г.	55 человек	238,7 тыс. руб.
2020 г.	55 человек	229,9 тыс. руб.
2019 г.	54 человека	246,2 тыс. руб.

Значения рассчитаны автоматически по финансовым показателям оплаты труда – строка 4122 – и среднесписочной численности ООО «СТРОИТЕЛЬНАЯ КОМПАНИЯ БРИЗ». Полученная информация может отличаться от реальной и позволяет лишь примерно оценить глубину налоговой оптимизации.

Рис. 14. Сведения о среднесписочной численности и среднемесячной зарплате работников ООО «Строительная компания Бриз» в сервисе проверки контрагентов «Чекко»

**5 полезных книг для построения карьеры:**

– **«Никогда не ешьте в одиночку и другие правила нетворкинга»**, Кейт Феррацци, Тал Рэз;

– **«Не торопитесь посылать резюме: Нетрадиционные советы тем, кто хочет найти работу своей мечты»**, Джеффри Дж. Фокс;

– **«Сам себе MBA. Самообразование на 100%»**, Джош Кауфман;

– **«Сожги свое портфолио! То, чему не учат в дизайнерских школах»**, Майкл Джанда;

– **«Не работайте с м\*даками. И что делать, если они вокруг вас»**, Роберт Саттон.  
Приятного чтения!

*Раз мы начали говорить о директоре организации, как о единственном сотруднике во многих фирмах, подвергнем и его более тщательной проверке – поверьте, это важно! Так как снова возможно исключение юридического лица из ЕГРЮЛ по решению регистрирующего органа.*

## § 7. Проверяем, не входит ли (или не входило ли ранее) в состав исполнительного органа компании дисквалифицированное лицо

**Необходимое время:** от 3 до 5 минут.

**Каким образом:** в сервисе ФНС России «Предоставление сведений из ЕГРЮЛ / ЕГРИП» на портале <https://egrul.nalog.ru/> и в реестре дисквалифицированных лиц ФНС России на портале <https://service.nalog.ru/disqualified.do>.

**Что можно узнать?**

Назначено ли директору организации, в том числе бывшему такое административное наказание, как дисквалификация, и если назначено, то за какое нарушение и на какой период с указанием точных дат. В реестре содержатся сведения только о лицах, в отношении которых срок дисквалификации еще не истек, или она не отменена судом.

Дисквалификация как вид административного наказания появилась в КоАП РФ с 1 июля 2002 года, который с указанной даты пришел на смену Кодексу РСФСР об административных правонарушениях. Дисквалификация заключается в лишении физического лица права:

- замещать должности государственной и муниципальной службы;
- занимать должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет);
- осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом;
- осуществлять деятельность по предоставлению государственных и муниципальных услуг;
- осуществлять деятельность в сфере подготовки спортсменов и организации (включая их медицинское обеспечение) и проведения спортивных мероприятий;
- осуществлять деятельность в области проведения экспертизы промышленной безопасности;
- осуществлять деятельность в области технического осмотра транспортных средств, либо осуществлять деятельность в области независимой оценки пожарного риска (аудита пожарной безопасности);
- осуществлять деятельность в области проведения экспертизы в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд;
- осуществлять медицинскую деятельность или фармацевтическую деятельность;
- осуществлять деятельность в области управления многоквартирными домами<sup>34</sup>.

Она назначается судьей и устанавливается на срок от 6 месяцев до 3 лет. По окончании периода дисквалификации лицо будет считаться исключенным из реестра<sup>35</sup>.

Наиболее распространенным административным правонарушением (более 95%), за которое назначается дисквалификация, является повторное непредставление или повторное представление недостоверных сведений о юридическом лице в регистрирующий орган, а также представление документов, содержащих заведомо ложные сведения, если такое действие не содержит уголовно наказуемого деяния<sup>36</sup>.

Среди других популярных правонарушений:

---

<sup>34</sup> Статья 3.11 КоАП РФ.

<sup>35</sup> Статья 32.11 КоАП РФ.

<sup>36</sup> Часть 5 ст. 14.25 КоАП РФ.

– повторная невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния<sup>37</sup>;

– другие повторные нарушения трудового законодательства, в том числе об охране труда – уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний, необеспечение работников средствами индивидуальной защиты и др.<sup>38</sup>;

– фиктивное или преднамеренное банкротство, неправомерные действия при банкротстве<sup>39</sup>;

– производство или оборот этилового спирта, алкогольной и спиртосодержащей продукции без соответствующей лицензии<sup>40</sup>;

– осуществление предпринимательской деятельности по управлению многоквартирными домами без лицензии<sup>41</sup>;

– незаконные действия по получению и (или) распространению информации, составляющей кредитную историю<sup>42</sup>;

– повторная продажа товаров, выполнение работ либо оказание населению услуг ненадлежащего качества или с нарушением установленных законодательством Российской Федерации требований<sup>43</sup>.

Внесение сведений в реестр дисквалифицированных лиц осуществляется не позднее трех рабочих дней со дня получения ФНС России копии вступившего в силу постановления о дисквалификации либо судебного акта о пересмотре постановления о дисквалификации<sup>44</sup>.

После вступления постановления о дисквалификации в законную силу (10 дней, если оно не было обжаловано<sup>45</sup>) договор с дисквалифицированным лицом должен быть прекращен<sup>46</sup>. Дисквалификация станет основанием прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон<sup>47</sup>. Днем увольнения будет как раз день вступления в силу постановления.

Собственники юридического лица должны провести общее собрание, на котором назначат нового директора. Если общество состоит из одного участника, то он примет соответствующее решение единолично. Новый директор должен будет принять документы, материальные ценности и печати от старого руководителя. А в течение семи рабочих дней со дня заступ-

---

<sup>37</sup> Часть 7 ст. 5.27 КоАП РФ.

<sup>38</sup> Часть 2, ч. 5 ст. 5.27, ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

<sup>39</sup> Статья 14.12, ч. 3.1, ч. 4, ч. 5.1, ч. 8 ст. 14.13 КоАП РФ.

<sup>40</sup> Часть 3 ст. 14.17 КоАП РФ.

<sup>41</sup> Статья 14.1.3 КоАП РФ.

<sup>42</sup> Статья 5.53 КоАП РФ.

<sup>43</sup> Часть 2 ст. 14.4 КоАП РФ.

<sup>44</sup> Статья 32.11 КоАП РФ.

<sup>45</sup> Часть 1 ст. 30.3, ст. 31.1 КоАП РФ.

<sup>46</sup> Часть 2 ст. 32.11 КоАП РФ.

<sup>47</sup> Пункт 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Но трудовой договор прекращается, только если невозможно перевести сотрудника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую он может выполнять с учетом состояния здоровья (ч. 2 ст. 83 ТК РФ).

ления на должность подать сведения о внесении изменений в ЕГРЮЛ<sup>48</sup>. Но на практике так бывает не всегда. В большинстве случаев, особенно когда директор является не только им, но и единственным участником общества, новый директор не назначается. Хотя за осуществление дисквалифицированным лицом деятельности по управлению юридическим лицом предусмотрен штраф в размере 5 тыс. руб., а для юридического лица за неприменение последствий прекращения действия контракта с директором – до 100 тыс. руб.<sup>49</sup> Административный штраф не единственная мера воздействия – законодательством предусмотрено исключение юридического лица из ЕГРЮЛ по решению регистрирующего органа, если в отношении организации в реестр внесена запись о недостоверности сведений в течение более шести месяцев<sup>50</sup>. Сведения о дисквалифицированном директоре, как о лице, имеющем право без доверенности действовать от имени юридического лица, которые должны были быть изменены на новые, но не были изменены, признаются по результатам проверки как раз недостоверными<sup>51</sup>.

Для поиска по реестру потребуются ИНН или наименование организации (рис. 15). Ф. И. О. директора организации не советую использовать, хотя поиск по этим данным тоже работает – в случае назначения нового директора, данные о котором уже будут внесены в ЕГРЮЛ, поиск будет нерелевантным (рис. 16-17).

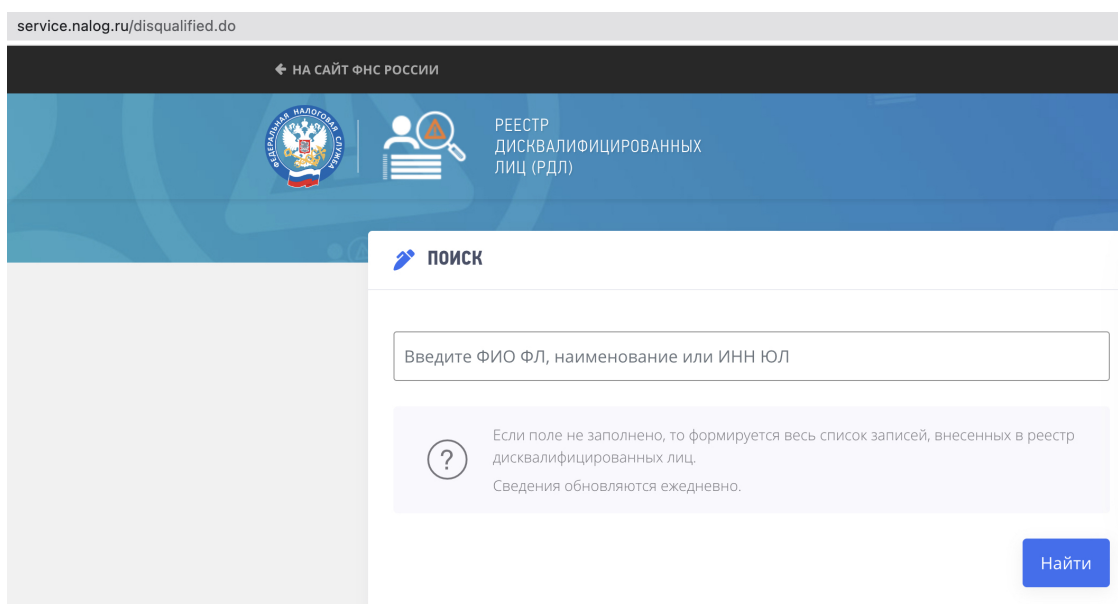


Рис. 15. Интерфейс реестра дисквалифицированных лиц

<sup>48</sup> Пункт 5 ст. 5 Федерального закона от 8 августа 2001 г. N 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».

<sup>49</sup> Статья 14.23 КоАП РФ.

<sup>50</sup> Подпункт «б» п. 5 ст. 21.1 Федерального закона от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».

<sup>51</sup> Пункт 6 ст. 11 Федерального закона от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».

**ПОИСК**

78104

Если поле не заполнено, то формируется весь список записей, внесенных в реестр дисквалифицированных лиц. Сведения обновляются ежедневно.

**Получить**

**РЕЗУЛЬТАТЫ ПОИСКА** Экспорт в Excel

Сведения по состоянию на 03.12.2022, всего записей в реестре: 13324, найдено записей: 1 (за 0.32 секунд)

1 - 1 из 1

№ п/п	Номер записи РДЛ	Дисквалифицированное лицо	Организация, должность	Статья КоАП РФ	Наименование органа, составившего протокол об административном правонарушении	Судья	Сведения о дисквалификации
1	227800065256 Выписка	<b>ИВАНОВ</b> Дата рожд. [redacted] Место рожд. ДЕР.ТОСК ЧУВАШС	ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ [redacted] Должность: ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР	Ч.5 СТ. 14.25 КОАП РФ	МИФНС РОССИИ №15 ПО САНКТ-ПЕТЕРБУРГУ	УРСЕГОВА Е Должность: МИРОВОЙ СУДЬЯ	Срок: 1 г 0 м 0 д Дата начала: 28.05.2022 Дата окончания: 27.05.2023

Предыдущий директор того же юридического лица, сведений о котором уже нет в выписке в ЕГРЮЛ

Рис. 16. Результат поиска в реестре дисквалифицированных лиц по ИНН

**ПОИСК**

ИШМУРАТОВА

Новый директор того же юридического лица (данные из выписки из ЕГРЮЛ)

Если поле не заполнено, то формируется весь список записей, внесенных в реестр дисквалифицированных лиц. Сведения обновляются ежедневно.

**Найти**

**РЕЗУЛЬТАТЫ ПОИСКА**

⚠ Сведения не найдены.  
Пожалуйста, уточните критерии поиска.

Рис. 17. Результат поиска в реестре дисквалифицированных лиц по имени и фамилии директора из выписки из ЕГРЮЛ

Помимо статьи КоАП РФ, по которой руководитель организации, в том числе бывший, считается дисквалифицированным, в реестре можно узнать также и период дисквалификации.

А проверить, был ли назначен новый директор или нет, поможет выписка из ЕГРЮЛ. Если фамилии директора в реестре и лица, имеющего право без доверенности действовать от имени юридического лица в выписке, (вторая страница) – совпадают, то нет, если они разные – то да, был назначен. Факт дисквалификации директора, который остался в этом статусе, будет подтверждать информация «Сведения о дисквалификации лица, имеющего право без доверенности действовать от имени юридического лица».

Данные в реестре обновляются в ежедневном режиме.

На момент актуализации книги в нем содержались записи о 13 324 дисквалифицированных лицах.

Если в реестре вы не нашли сведений о том, что потенциальной компанией-работодателем когда-либо управляло дисквалифицированное лицо, то это еще не повод прекращать проверку. Дело в том, что в ходе судебного разбирательства директор может попросить суд заменить дисквалификацию на штраф, сославшись на случайный характер нарушения или на то, что уже все исправлено, и если суд удовлетворит его ходатайство – а шансы на это есть, так как в соответствии с позицией Конституционного суда Российской Федерации применение дисквалификации предполагается тогда, когда другие виды наказаний не могут обеспечить цели административного наказания<sup>52</sup>, то соответствующих сведений в реестре и в выписке не будет. Но само правонарушение – например, волнующая в первую очередь невыплата зарплаты или непроведение обязательных медицинских осмотров – никуда не денется, а значит, трудоустройство в данную организацию может иметь определенные риски. Проверяем компанию дальше!

**Аналогичные ресурсы:**

– раздел «Дисквалификация» в рамках сервиса проверки контрагентов «Прозрачный бизнес» ФНС России на портале <https://pb.nalog.ru/>

---

<sup>52</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 6 июня 2017 г. № 1167-О «По запросу Третьего арбитражного апелляционного суда о проверке конституционности положения части 3.1 статьи 14.13 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях».

## **Конец ознакомительного фрагмента.**

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.