

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ
ПЕРЕЗАГРУЗКА**
Не стоит опасаться
принимать на работу
специалистов из смежных
областей
22

КАДРЫ В ПОРЯДКЕ
Что грозит работодателю при
проверке Государственной
инспекции труда?
42

**«ЛЮБОЙ КРИЗИС – ЭТО
ЗАДАЧИ, НАД КОТОРЫМИ
НАДО РАБОТАТЬ»**
Интервью с руководителем
УФНС России по РК Ларисой
Максимовой
50

ЖИЗНЬ В ПЛАНАХ
Как составить план жизни на
следующий год
54

ТЕМА НОМЕРА:

КАДРЫ В КАДРЕ

Что нужно знать о КИК? – с.14
Инструкция по увольнению – с.38
Особенности расчета страховой пенсии по новым правилам – с.58
Опрос: как «КонсультантПлюс» помогает в работе и жизни – с.60



КОНСУЛЬТАНТ
КОМИ

БУХГАЛТЕРСКИЕ СЕРВИСЫ

для любимых читателей glavkniga.ru



НОВОСТИ

Читайте на сайте и в бесплатной рассылке об изменениях в налоговом и бухгалтерском законодательстве, следите за предстоящими сроками уплаты налогов и сдачи отчетов

СПРАВОЧНИКИ

Уточняйте сведения о контролирующих органах в едином справочнике: адреса, телефоны и реквизиты всех УФНС, ИФНС, отделений ПФР и ФСС, территориальных органов Росстата и Росприроднадзора

КАЛЕНДАРИ

Контролируйте сроки сдачи отчетности и перечисления обязательных платежей с учетом индивидуальных особенностей своей компании (предпринимателя)

ИНТЕРНЕТ- КОНФЕРЕНЦИИ

Задавайте свои вопросы по самым горячим темам бухгалтерского и налогового учета и получайте ответы от наших экспертов

ТИПОВЫЕ СИТУАЦИИ*

Решайте повседневные задачи быстро и без ошибок:

- пошаговый порядок действий
- ежедневная актуализация
- схемы и формы расчетов

СЕМИНАРЫ*

Изучайте конспекты бухгалтерских семинаров с примерами, схемами и ссылками на нормативную базу:

- восемь полезных семинаров в год
- семинар по отчетности – к началу каждой отчетной кампании

ФОРМЫ

Скачивайте готовые образцы неунифицированных первичных документов. Только проверенные удобные бланки, учитывающие все требования законодательства

КАЛЬКУЛЯТОРЫ

Проверяйте расчет отпускных, пеней по налогам, компенсации за задержку зарплаты и другие налоговые показатели online

СТАТЬИ

Обращайтесь к архиву журнала «Главная книга» для поиска нужного материала по теме

А вы
подписались
на журнал?

*Только для подписчиков журнала «Главная книга»

НОВОСТИ

Обзор событий в обществе, актуальные изменения в законодательстве РФ и РК, новые документы
6

РАЗЪЯСНЕНИЕ

ПРАВИЛА МИГРАЦИОННОГО УЧЕТА
Ответы на вопросы о постановке на миграционный учет иностранных граждан в РФ
40

КАДРЫ В ПОРЯДКЕ

Что грозит работодателю при проверке Государственной инспекции труда?
42

**ОСТОРОЖНО!
НЕДОБРОСОВЕСТНЫЙ КРЕДИТОР**

Что делать, если кредитор злоупотребляет правом?
46

ОФИЦИАЛЬНО

«ЛЮБОЙ КРИЗИС – ЭТО ЗАДАЧИ, НАД КОТОРЫМИ НАДО РАБОТАТЬ»
Интервью с руководителем УФАС России по РК Ларисой Максимовой
50

**ТЕМА НОМЕРА:
КАДРЫ В КАДРЕ**

Кадры решают не все
16

Ювелирная работа
20

Профессиональная перезагрузка
22

«КонсультантПлюс» для HR-менеджера
26

Как удержать ценного сотрудника?
30

Расстаемся друзьями
34

Инструкция по увольнению
37

ЛИЧНЫЙ ИНТЕРЕС**ЖИЗНЬ В ПЛАНАХ**

Как составить план жизни на следующий год
54

ПЕНСИОННЫЙ КАЛЬКУЛЯТОР

Новые правила расчета страховой пенсии
58

**ВЕРНЫЕ РЕШЕНИЯ С
«КОНСУЛЬТАНТПЛЮС»**

Клиенты компании рассказывают о том, как СПС помогает им в работе и жизни
60

СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

**ДЕЛОВОЙ КАЛЕНДАРЬ
НА НОЯБРЬ - ДЕКАБРЬ 2015 г.**
62

.DOCРЕКЛАМНО-
ИНФОРМАЦИОННОЕ
ИЗДАНИЕ

.DOC
Деловой журнал Консультант Коми
#5 [09]

Учредитель
ООО «КонсультантПлюсКоми»

Адрес редакции и издателя
167000, г. Сыктывкар,
ул. Интернациональная, 108/3
Тел.: 8212 29-15-51
doc@consultantkomi.ru

Главный редактор
Владимир Степанович
Ермолин

Шеф-редактор
Дарья Федоркова

Над журналом
работали
Оксана Колесникова
Мария Полякова

Фото, иллюстрации
Сергей Попов

Дизайн, верстка
Сергей Попов

Адрес типографии
ОАО «Коми
республиканская
типография»,
г. Сыктывкар,
ул. Савина, 81

Заказ № ___

Тираж 3 700 экз.

Подписано в печать
08.11.2015

Дата выхода в свет
выпуска
14.11.2015

Территория
распространения
Республика Коми

Распространяется
бесплатно

Свидетельство о регистрации СМИ ПИ № ТУ11-00251 от 13 марта 2014 года выдано Управлением Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Республике Коми

«.DOC» не является официальным источником правовой и иной информации. Материалы, размещенные в настоящем издании, выступают в качестве поддержки при принятии решений, носят информационный характер и могут являться частным мнением специалиста [ов]. Редакция самостоятельно определяет содержание издания. Полное или частичное воспроизведение или использование иным способом (в том числе в сети Интернет) материалов, опубликованных в настоящем издании, допускается только с письменного разрешения Редакции, если иное не предусмотрено законом.

Кадровый ответ

Эффективность бизнеса напрямую зависит от специалистов, работающих в нем. Ни для кого не секрет, что качество персонала - ключевой и решающий фактор успешных результатов любой компании. В этом номере мы отразили полный цикл взаимодействия специалиста и организации: начиная с этапа поиска сотрудника на вакантное место - о том, какие каверзные вопросы вам могут задать на собеседовании, читайте в материале «Ювелирная работа» - и заканчивая расставанием (список документов, которые необходимо получить при увольнении, найдете в статье «Инструкция по увольнению»).

Справочно-правовая система «Консультант-Плюс» дает свои ответы на кадровые вопросы и предлагает множество полезных сервисов для специалистов служб по подбору персонала. Каких - читайте в статье «КонсультантПлюс» для HR-менеджера».

Профессиональный путь у каждого складывается по-разному. Кто-то долго не может определиться с выбором профессии - опасно ли брать специалиста из другой сферы и переучивать его - узнаете из статьи «Профессиональная перезагрузка» - кто-то достигает больших высот и становится жизненно необходимым компании: ответ на вопрос «Как удержать ценного сотрудника?» дает в своей статье бизнес-тренер Алексей Покровский. Но как бы не складывалась карьера - успешно или не очень - не стоит забывать о главном: работа не заменяет собой жизнь. Правильно расставить приоритеты на наступающий 2016-й год вам поможет материал «Планы на год». Прочитайте его - и распределение как рабочих, так и личных мероприятий превратится в особое, увлекательное дело. Отчасти такое планирование сродни мечтаниям, а что может быть заманчивее, чем предаться мечтам зимними вечерами накануне Нового года?





Закон поддерживает порядок, образование — совершенствует

ООО «КонсультантПлюсКоми»
Сыктывкар, ул. Интернациональная, 108/3
Горячая линия: 8212 29-15-51
www.consultantkomi.ru



**КОНСУЛЬТАНТ
КОМИ**

ПРАВО ЖИТЬ РАЗУМНО

Период охлаждения

Письмо ФАС России от 28.09.2015 N АК/52312/15 «О введении «периода охлаждения»

ФАС России предлагает законодательно установить обязательность включения в договор добровольного страхования «периода охлаждения». В течение указанного периода страховщик возвращает страхователю уплаченную страховую премию в случае его отказа от договора страхования. Предполагается, что такой период будет составлять не менее 10 рабочих дней с момента уплаты страховой премии, а условия о нем будут содержаться в правилах добровольного страхования.

Для введения «периода охлаждения» ФАС России предлагает внести ряд изменений, в частности, в Закон РФ от 27.11.1992 N 4015-1 «Об организации страхового дела в Российской Федерации», а также в ряд нормативных правовых актов Центрального Банка РФ.

Целью введения «периода охлаждения» является защита прав граждан

- потребителей финансовых услуг от навязанных финансовыми организациями договоров по добровольным видам страхования.



Первоначальный взнос – за счет материнского капитала

Постановление Правительства РФ от 09.09.2015 N 950 «О внесении изменений в Правила направления средств (части средств) материнского (семейного) капитала на улучшение жилищных условий»

Внесены изменения в Федеральный закон «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей». Они позволяют лицу, получившему сертификат на материнский капитал, направлять эти средства на уплату первоначального взноса при получении займа, в том числе ипотечного, на приобретение или строительство жилого помещения. Соответствующие поправки внесены в Правила направления средств материнского капитала на улучшение жилищных условий, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 12.12.2007 N 862.

Интернет-безопасность

Информация Роскомнадзора «Ответы на вопросы в сфере соблюдения законодательства об информационных технологиях»

Роскомнадзором даны рекомендации по защите детей от нежелательной информации в Интернете. В частности, рекомендуется использовать специальные браузеры, например, Magic Desktop и Интернет-ресурсы, такие, как www.bibigon.ru, www.tirnet.ru, www.gogul.tv, www.telenyanya.ru, www.DetiOnline.org.

Сообщается, что администраторы и модераторы сайтов и социальных сетей имеют право в одностороннем порядке редактировать записи пользователей, а также блокировать и удалять их страницы, так как условия пользования сайтом устанавливаются в одностороннем порядке администрацией сайта и содержатся в пользовательском соглашении. Кроме того, даются рекомендации по защите от спама, вирусов и SMS-мошенничества.

Напомним, что лица, получившие сертификат, могут распоряжаться средствами материнского капитала в полном объеме либо по частям по следующим направлениям:

- 1) улучшение жилищных условий;
- 2) получение образования ребенком (детьми);
- 3) формирование накопительной пенсии для женщин.

О предоставлении единовременной выплаты в размере 20 000 рублей за счет средств материнского капитала см. Федеральный закон от 20.04.2015 N 88-ФЗ, положения которого применяются до 1 июля 2016 года.

Условия отчисления

Письмо Минобрнауки России от 15.09.2015 N АК-2655/05 «По вопросу об отчислении обучающихся»

Образовательная организация не вправе отчислить обучающегося за неуспеваемость сразу после не пройденной им аттестации. Согласно разъяснениям Минобрнауки России такому обучающемуся должна быть предоставлена возможность пройти промежуточную аттестацию по соответствующему учебному предмету не более двух раз в пределах одного года с момента образования академической задолженности. В данный период не включаются время болезни обучающегося, нахождение его в академическом отпуске или отпуске по беременности и родам. Сроки прохождения промежуточной аттестации определяются организацией.

Возможность пройти промежуточную аттестацию не более двух раз предоставляется обучающемуся, который уже имеет академическую задолженность. Если повторная промежуточная аттестация проводится во второй раз,

то образовательная организация обязана создать комиссию. Если на момент окончания курса обучающийся не прошел промежуточную аттестацию по уважительным причинам либо на этот момент он имеет неликвидированную академическую задолженность и не истекли установленные организацией сроки повторной промежуточной аттестации, обучающийся переводится на следующий курс условно.

Таким образом, обучающийся может быть отчислен за неуспеваемость, если:

- он имеет неликвидированную академическую задолженность;
- организацией были дважды установлены сроки для прохождения повторной промежуточной аттестации;
- он не ликвидировал академическую задолженность в установленные сроки.

Взимание платы за прохождение промежуточной аттестации не допускается.

Неустойка за каско

Определение ВС РФ от 01.09.2015 N 11-КГ15-25



Если возмещение по каско не выплачено, гражданин может взыскать потребительскую неустойку. Сумма неустойки рассчитывается исходя из размера страховой премии. У страхователя есть право выбора: он может взыскать со страховой компании либо потребительскую неустойку, либо проценты за пользование чужими денежными средствами по ст. 395 ГК РФ.

Смотрите также в СПС КонсультантПлюс:

- **Позиция ВС РФ:** При задержке выплаты страхового возмещения неустойка за нарушение сроков оказания услуги потребителю начисляется не на сумму такого возмещения, а на сумму страховой премии. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ за третий квартал 2013 года и другие акты высших судов.
- **Позиция ВС РФ, ВАС РФ:** По общему правилу, если срок исполнения денежного обязательства нарушен, кредитор вправе взыскать с должника проценты за пользование чужими денежными средствами либо пени, если иное не предусмотрено законом или договором. Постановление Пленума Верховного Суда РФ N 13, Пленума ВАС РФ N 14 от 08.10.1998 и другие акты высших судов.



Сам себе банкрот

Федеральный закон от 26.10.2002 N 127-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О несостоятельности (банкротстве)»

С 1 октября вступило в силу Положение о банкротстве граждан, не являющихся ИП. В соответствии с Федеральным законом от 26.10.2002 N 127-ФЗ теперь банкротом могут признать не только компанию или индивидуального предпринимателя, но и любого человека.

Процедуру банкротства может начать (п. 1 ст. 213.3 Закона N 127-ФЗ):

- сам должник;
- один из его кредиторов;
- уполномоченные органы (как правило, это ФНС и ФТС России).

Кредиторы и уполномоченные органы должны иметь вступившие в законную силу решения суда о взыскании с должника денежных средств (п. 2 ст. 7 Закона N 127-ФЗ).

Законом предусматривается несколько процедур:

1. Обязательное банкротство. Гражданин обязан обратиться в суд, если сумма его долгов превысила 500 000 руб., а просрочка платежей составляет не менее чем три месяца (п. 1 ст. 213.4 Закона N 127-ФЗ).

2. Банкротство по желанию. Человек вправе обратиться в суд, если (п. 2 ст. 213.4 Закона N 127-ФЗ):

- удовлетворение требований одного (нескольких) кредиторов не позволяет ему в полном объеме рассчитываться по своим денежным обязательствам и вовремя уплачивать обязательные платежи - налоги, сборы, страховые взносы, штрафы, пени и т.п. Размер таких обязательств должен быть в совокупности не менее 500 000 руб.;
- гражданин отвечает признакам

неплатежеспособности (п. п. 2 и 3 ст. 213.6 Закона N 127-ФЗ):

- а) гражданин перестал исполнять денежные обязательства или обязанность по уплате обязательных платежей;
- б) более чем 10% совокупного размера денежных обязательств или обязанности по уплате обязательных платежей не исполнены в течение более чем одного месяца;
- в) размер задолженности превышает стоимость имущества;
- г) отсутствует имущество, на которое может быть обращено взыскание.

После того как суд признает гражданина банкротом, все его имущество в течение шести месяцев распродается, а полученные деньги идут в уплату долгов (абз. 18 ст. 2 Закона N 127-ФЗ). По общему правилу все имущество гражданина по состоянию на дату признания его банкротом составляет конкурсную массу (п. 1 ст. 213.25 Закона N 127-ФЗ). В него не включают, в частности (п. 3 ст. 213.25 Закона N 127-ФЗ и ст. 446 ГПК РФ):

- жилое помещение, если оно является единственным жильем;
- земельные участки, где расположено единственное жилье;
- предметы обычной домашней обстановки и обихода, за исключением драгоценностей и предметов роскоши, и др.

Если должник владеет имуществом совместно с другими лицами (например, супругой(ом)), изъятию подлежит только его доля (п. 7 ст. 213.26 Закона N 127-ФЗ).

Если вырученных денег от прода-

жи имущества не хватит на покрытие долгов, банкрот освобождается от своих обязательств перед кредиторами (п. 3 ст. 213.28 Закона N 127-ФЗ).

Но есть несколько исключений (п. п. 4 и 5 ст. 213.28 Закона N 127-ФЗ). Например, после банкротства не аннулируются долги, о наличии которых кредиторы не знали или не должны были знать к моменту завершения реализации имущества человека. Также на гражданина признанного банкротом, налагается ряд ограничений, а именно: (ст. 213.30 Закона N 127-ФЗ):

- в течение пяти лет он не сможет заключать кредитные договоры или договоры займа, не указывая факт своего банкротства;
- в течение пяти лет не сможет самостоятельно инициировать процедуру банкротства;
- в течение трех лет не сможет занимать должности в органах управления юридического лица;
- суд вправе вынести определение о временном ограничении его права на выезд из РФ (п. 3 ст. 213.24 Закона N 127-ФЗ).

Смотрите также в СПС КонсультантПлюс:

- Статья: «Личное» банкротство [Суховская М.Г.] («Главная книга», 2015, N 13)
- Статья: Банкротство физических лиц: новации законодательства о несостоятельности [Кирилловых А.А.] («Законодательство и экономика», 2015, N 6)
- Статья: Процессуальные вопросы банкротства гражданина-должника [Отрощенко П.В.]

Штрафы будут выше

Проект федерального закона N 890123-6 «О внесении изменений в статьи 4.5 и 15.11 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях»

Размер штрафа за грубое нарушение требований к бухгалтерскому учету и отчетности должностных лиц может повыситься с 2-3 тысяч до 5-10 тысяч рублей. При этом планируется ввести ответственность за повторное нарушение с размером штрафа 10-25 тысяч рублей или дисквалификацией на 1-3 года.

Кроме того, состав административного правонарушения дополняется действиями, запрещенными законодательством о бухучете, а именно:

- регистрация не имевшего места факта хозяйственной жизни, мнимого, притворного объекта бухгалтерского учета в регистрах бухгалтерского учета;
- ведение счетов бухгалтерского учета вне применяемых регистров бухгалтерского учета;
- составление бухгалтерской отчетности не на основе данных регист-

ров бухгалтерского учета.

Уточнение сроков давности предусмотрено проектом. Сейчас для сферы бухучета специальных норм нет, но суды приравнивают данное

правонарушение к нарушениям законодательства о налогах и сборах, срок давности по которым один год. Косвенно этот подход можно обосновать позицией Пленума ВС РФ.



Затраты на обучение войдут в расходы при расчете налога на прибыль

Проект федерального закона «О внесении изменений в статью 264 части второй Налогового кодекса Российской Федерации в целях мотивации предприятий к участию в подготовке высококвалифицированных рабочих кадров»

Законодатели планируют увеличить список расходов, принимаемых в расчет налога на прибыль, связанных с подготовкой кадров. На портале проектов нормативных актов обсуждается законопроект об изменении пункта 3 статьи 264 НК РФ. Законодатели предлагают к расходам на обучение отнести расходы компаний на содержание помещений и оборудования для обучения учащихся, а также оплату труда мастеров-наставников и иные расходы в рамках указанных договоров.

Принимать в расчет налога на

прибыль затраты можно будет на основании договоров о сетевой форме реализации образовательных программ. Таким образом, инициаторы изменений хотят мотивировать компании к участию в подготовке высококвалифицированных рабочих кадров.

Эти расходы могут быть признаны в том налоговом периоде, в котором они были понесены. Правда для этого нужно будет, чтобы в этом же налоговом периоде хотя бы один из учащихся заключил трудовой договор на год и более.

Оптимизация госзакупок

Проект федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (в части совершенствования процедур закупок)

Предлагается оптимизировать процедуры госзакупок и повысить их эффективность. С этой целью разработчиками проекта федерального закона предусматривается:

- отмена обязанности заказчика устанавливать требование об обеспечении заявки в случае, если участником закупки является государственное или муниципальное казенное учреждение;
- учет контрактов, заключенных по результатам несостоявшихся процедур, при составлении отчета об объеме закупок у субъектов малого предпринимательства, социально ориентированных некоммерческих организаций;
- урегулирование вопросов по возврату обеспечения исполнения контракта, внесенного денежными средствами;
- установление срока оплаты заказчиком поставленного товара, выполненной работы, оказанной услуги, отдельного этапа исполнения контракта в пределах 30 дней;
- урегулирование вопросов установления запрета, ограничения и условий допуска товаров, происходящих из

- иностранного государства или группы иностранных государств, работ, услуг, выполняемых, оказываемых иностранными лицами, при проведении различных процедур определения поставщика (подрядчика, исполнителя);
- отмена необходимости указания начальной (максимальной) цены контракта, сроков поставки, количества и места поставки при проведении предварительного отбора участников закупки в целях оказания гуманитарной помощи либо ликвидации последствий ЧС;
- совершенствование процедуры проведения запроса предложений и запроса котировок;
- отмена обязательного согласования с контрольным органом заключения контракта с единственным поставщиком (подрядчиком, исполнителем) в случае признания определения поставщика (подрядчика, исполнителя), проведенного закрытым способом, несостоявшимся в связи с подачей только одной заявки или признания только одной заявки соответствующей требованиям документации о закупке.

Комментарий



Наталья Гуревская
Руководитель Коми
УФАС России:

— Я оцениваю представленные поправки положительно. Они позволят оптимизировать процедуру государственных закупок, в том числе за счет того, что будет расширен круг потенциальных участников закупок и устранено избыточное административное регулирование.

Персональные данные – под защитой

Проект федерального закона «О внесении изменений в статью 13.11 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях»

Предлагается установить административную ответственность за нарушение порядка использования коллекторами персональных данных граждан. Так, согласно проекту закона нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных), совершенное при осуществлении де-

ятельности по возврату просроченной задолженности, повлечет штраф на граждан - 2-5 тысяч рублей, на должностных лиц - 10-30 тысяч рублей, а на юридических лиц - 30-50 тысяч рублей.

Возбуждение дел данной категории будет осуществляться прокурором, а рассматривать административные дела будет суд.

Взыскание задолженности будет упорядочено

Проект федерального закона «О деятельности по взысканию задолженности»

Предлагается законодательно упорядочить деятельность по взысканию просроченной задолженности. Проект федерального закона устанавливает правовые основы осуществления деятельности по взысканию задолженности физических лиц, в том числе индивидуальных предпринимателей, глав крестьянских и фермерских хозяйств, а также права и обязанности органа, уполномоченного осуществлять контроль деятельности лиц, специализирующихся на взыскании задолженности.

Проектом, в частности:

- устанавливается закрытый перечень способов взаимодействия, которые могут использоваться профессиональным взыскателем или кредитором в процессе взаимодействия с должником, а также ответственность за использование иных методов;

- устанавливается перечень действий взыскателя, которые недопустимы при взыскании задолженности;
- определяется понятие профессионального взыскателя, которым может являться коммерческая организация, устанавливаются требования как к сотрудникам такой организации, так и к членам ее органов управления и учредителям;
- предусматривается ведение федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным Правительством РФ, государственного реестра профессиональных взыскателей, закрепляются его основные права и обязанности, основания, перечень представляемых документов и сроки для внесения сведений в реестр, основания для отказа во внесении сведений в реестр и для исключения сведений из реестра, а также ответственность уполномоченного органа

- за ненадлежащее исполнение своих обязанностей;
- устанавливается, что юридическое лицо приобретает статус профессионального взыскателя только после внесения соответствующей записи о нем в государственный реестр профессиональных взыскателей;
- предусматривается обязанность взыскателя по возмещению должнику или иным лицам убытков и морального вреда, причиненного его неправомерными действиями при взыскании задолженности.

Согласно проекту, вступление в силу федерального закона предполагается по истечении ста восьмидесяти дней после дня его официального опубликования, при этом его положения применяются к отношениям, связанным с взысканием задолженности по обязательствам, возникшим до вступления его в силу.

Алкоголь в Интернете

Проект постановления Правительства РФ «О внесении изменения в пункт 5 Правил продажи товаров дистанционным способом»

Минпромторг России предлагает отменить действующий в настоящее время в РФ запрет на розничную продажу алкоголя через Интернет. По мнению разработчиков проекта, основным сегментом такой торговли будут вина и дорогое крепкое спиртное. Таким образом, целевая группа потребителей – это обеспеченные

взрослые люди, не относящиеся к маргинализированным слоям населения, которые являются основной группой риска злоупотребления спиртными напитками.

Также рассматривается вопрос о запрете продажи алкоголя лицам младше 21 года (Проект федерального закона N 885257-6). В настоящее время

запрет на продажу алкогольной продукции действует только в отношении несовершеннолетних.

Продавец может убедиться в достижении покупателем соответствующего возраста, потребовав документы. Размер штрафа за нарушение запрета для юрлиц составит 300-500 тыс. руб.

Штамп вместо записи

Письмо Роструда от 19.08.2015 N 1922-6-1

В трудовой книжке теперь не обязательно писать название фирмы от руки: достаточно поставить штамп с указанием полного и сокращенного наименования организации. В этом случае, по мнению Роструда, он приравнивается к записи о приеме на работу.

Требования к заполнению трудовых книжек установлены Трудовым кодексом РФ, Правилами, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225, а также Инструкцией, утвержденной Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 N 69. Использование штампа при внесении в трудовую книжку сведений о наименовании работодателя не противоречит действующему законодательству.

Проект федерального закона (<http://regulation.gov.ru/projects#npa=37289>).

Также в настоящее время обсуждается право микропредприятий вовсе не заполнять трудовые книжки работников. Согласно законопроекту это станет возможным по соглаше-

нию с сотрудником. Кроме того, данные предприятия смогут вообще не оформлять трудовую книжку, если они впервые заключают трудовой договор. В таких случаях он будет основным документом, свидетельствующим о трудовой деятельности и стаже.



Отпуск – только по графику

Письмо Минтруда России от 26.08.2015 N 14-2/В-644 «О просрочке оплаты отпускных»

Штраф грозит работодателю за предоставление сотруднику отпуска со дня, следующего за днем подачи заявления. Такой вывод следует из анализа письма Минтруда. В нем отмечено, что закон об уплате отпускных не позднее чем за три дня до начала отпуска исключений не имеет. Это правило установлено статьей 136 Трудового кодекса РФ. Организация, которая не произвела расчеты из-за того, что работник ушел в отпуск вне плана, может быть привлечена к административной ответственности в соответствии с пунктом 1 статьи 5.27 КоАП РФ.

Это касается также случая, когда заявление о предоставлении отпуска в связи с семейными обстоятельствами подается за день до его начала. В такой ситуации наступит материальная ответственность работодателя: при нарушении установленного срока оплаты отпуска он обязан уплатить денежную компенсацию в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

Как оплатить выходные и праздники в командировке?

Письмо Минтруда России от 13.08.2015 N 14-1/В-608

Оплата работы в выходные или праздничные дни во время нахождения работника в служебной командировке при исчислении среднего заработка не учитывается. Это связано с тем, что при расчете среднего заработка

исключаются суммы, начисленные за все время, когда за работником сохраняется средний заработок.

К таким периодам относятся и нахождение работника в командировке. Если сотрудник, находясь

в служебной поездке, привлекался к работе в выходные и праздничные дни, оплата которых осуществлялась в размере двойного оклада, такие выплаты при расчете отпускных также не учитываются.

Замена периодов

Письмо Минтруда России от 03.08.2015 N 17-1/ООГ-1105 «Об исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком»

При расчете среднего заработка для начисления пособия по временной нетрудоспособности и в связи с материнством календарные годы нахождения в отпуске по беременности и родам или по уходу за ребенком могут быть заменены предшествующими календарными годами, если это приведет к увеличению размера пособия.

Замена календарных лет, которые используются для расчета среднего заработка, может осуществляться не на любые предшествующие годы, а на непосредственно предшествующие наступлению страхового случая. Например, если в 2013-2014 годах заявительница находилась в отпуске по уходу за ребенком, а новый страховой случай наступил в 2015 году, то 2013 и 2014 годы могут быть заменены только на 2011-2012 годы, а не на любые другие.



**Смотрите также в СПС
КонсультантПлюс:**

- Типовая ситуация: Как заменить расчетный период и рассчитать больничный после отпуска по уходу за ребенком? (Издательство «Главная книга», 2015)
- Типовая ситуация: Как рассчитать и оплатить больничный? (Издательство «Главная книга», 2015)

Когда отдыхаем?

Постановление Правительства РФ от 24.09.2015 N 1017 «О переносе выходных дней в 2016 году»

В 2016 году выходные дни 2 и 3 января (суббота и воскресенье), совпадающие с нерабочими праздничными днями, переносятся на 3 мая и 7 марта, а день отдыха с субботы 20 февраля на понедельник 22 февраля. Таким образом, в январе 2016 года у россиян будут десятидневные каникулы, в феврале - трехдневные выходные, совпадающие с празднованием Дня защитника Отечества, в марте - четыре дня подряд, включая Международный женский день.

**Смотрите также в СПС
КонсультантПлюс:**

- Путеводитель по кадровым вопросам. Рабочее время
- Путеводитель по кадровым вопросам. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни

Минтруд разъяснил корректировку среднего заработка

Письмо Минтруда России от 18.08.2015 N 14-1/В-623

Разъяснения коснулись порядка повышения среднего заработка при росте в организации тарифных ставок, окладов, денежного вознаграждения в расчетный период, после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, а также в период его сохранения.

Если в расчетном периоде у работника повышается тарифная ставка, оклад, денежное вознаграждение,

то при расчете среднего заработка нужно проиндексировать выплаты, которые учитываются при определении среднего заработка и которые начислены в расчетном периоде за предшествующие повышению месяцы. Если повышение произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка (например, до ухода работника в отпуск), то необходимо проиндексировать не

выплаты, относящиеся к расчетному периоду, а сумму среднего заработка, который исчислен за расчетный период.

**Смотрите также в СПС
КонсультантПлюс:**

- Типовая ситуация: Как оформить, оплатить и учесть командировку? (Издательство «Главная книга», 2015)
- Типовая ситуация: Как рассчитать и выплатить отпускные? (Издательство «Главная книга», 2015)



УФНС по Республике Коми:

Что нужно знать о КИК?

Налогоплательщики обязаны уведомлять инспекцию об участии в иностранных организациях и об учреждении иностранных структур без образования юридического лица.

С 1 января 2015 года вступила в силу глава 3.4 «Контролируемые иностранные компании и контролирующие лица» Налогового кодекса РФ, согласно которой налогоплательщики, признаваемые налоговыми резидентами РФ, уведомляют налоговый орган о своем участии в иностранных организациях.

Особенности представления в налоговый орган уведомлений об участии в иностранных организациях (об учреждении иностранных структур без образования юридического лица) в 2015 году установлены пунктами 3 и 4 статьи 4 Федерального закона от 24.11.2014 № 376-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации (в части налогообложения прибыли контролируемых иностранных компаний и доходов иностранных организаций)» (в редакции Федерального закона от 06.04.2015 № 85-ФЗ).

До какого числа необходимо уведомить налоговый орган?

Уведомление в отношении доли участия в иностранных организациях (учреждения иностранных структур без образования юридического лица) по состоянию на 15 мая 2015 года представляется в срок не позднее 15 июня 2015 года.

Уведомление об участии в иностранных организациях (об учреждении иностранных структур без образования юридического лица) не представляется, если участие в иностранной организации будет прекращено или учрежденная иностранная структура без образования юридического лица будет ликвидирована до 14 июня 2015 года включительно.

Таким образом, о действующем по состоянию на 15 мая текущего года участии в иностранных организациях (независимо от даты начала такого участия) следовало уведомить налоговый орган не позднее 15 июня 2015 года.

На основании пункта 3 статьи 25.14

Кодекса уведомление об участии в иностранных организациях представляется в срок не позднее одного месяца с даты возникновения (изменения доли) участия в такой иностранной организации, являющегося основанием для представления такого уведомления (положения данного абзаца применяются с 15 июня 2015 года).

В случае, если после представления уведомления об участии в иностранных организациях основания для представления такого уведомления не изменились, повторные уведомления не представляются.

В случае прекращения участия в иностранных организациях налогоплательщик информирует об этом налоговый орган в срок не позднее одного месяца с даты прекращения участия.

Что такое контролируемая иностранная компания (КИК)?

Определение контролируемой иностранной компании (КИК) в целях НК РФ приведено в пункте 1 статьи

25.13 Кодекса, согласно которому КИК признается иностранная организация, удовлетворяющая одновременно всем следующим условиям:

1) организация не признается налоговым резидентом Российской Федерации;

2) контролирующим лицом организации являются организация и (или) физическое лицо, признаваемые налоговыми резидентами Российской Федерации.

Согласно пункту 2 статьи 25.13 НК РФ в целях Кодекса контролируемой иностранной компанией также признается иностранная структура без образования юридического лица, контролирующим лицом которой являются организация и (или) физическое лицо, признаваемые налоговыми резидентами Российской Федерации.

Кто считается налоговым резидентом РФ?

Следует отметить, что согласно позиции ФНС России, изложенной в письме от 16.01.2015 № ОА-3-17/87@, для целей налогообложения в России доходов физического лица статус последнего как налогового резидента должен определяться в приоритетном порядке именно по правилам международного соглашения, а не по нормам НК РФ. То есть, налоговым резидентом РФ может быть признано и лицо, которое находится на территории России менее 183 календарных дней в году.

Специальный порядок определения налогового статуса (резидентства) физического лица для целей применения Закона № 376-ФЗ не предусмотрен. В настоящее время это понятие раскрывается в пункте 2 статьи 207 главы 23 НК РФ (физические лица, фактически находящиеся в Российской Федерации не менее 183 календарных дней в течение 12 следующих подряд месяцев).

В то же время из положений подавляющего большинства международных договоров РФ об избежании двойного налогообложения следует, что физическое лицо может также рассматриваться в качестве налогового резидента России, если оно располагает в ней постоянным жилищем либо имеет в России центр жизненных интересов.

При этом наличие постоянного жилища подтверждается фактом нахождения жилого объекта в собственности либо действующей постоянной регистрацией по месту жительства в таком объекте. Центр жизненных интересов определяется по месту нахождения семьи, основного бизнеса или работы.

Согласно пункту 1 статьи 7 НК РФ, если международным договором РФ, содержащим положения, касающиеся налогообложения и сборов, установлены иные правила и нормы, чем предусмотренные НК РФ и принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами о налогах и (или) сборах, то применяются правила и нормы международных договоров.

Таким образом, для целей налогообложения в России доходов физического лица статус последнего как налогового резидента должен определяться в приоритетном порядке именно по правилам международного соглашения, а не по нормам НК РФ.

Являюсь ли я контролирующим лицом КИК?

Согласно пункту 3 статьи 25.13 Кодекса контролирующими лицами иностранной организации признаются:

1) физическое или юридическое лицо, доля участия которого в этой организации составляет более 25 процентов;

2) физическое или юридическое лицо, доля участия которого в этой организации (для физических лиц - совместно с супругами и несовершеннолетними детьми) составляет более 10 процентов, если доля участия всех лиц, признаваемых налоговыми резидентами Российской Федерации, в этой организации (для физических лиц - совместно с супругами и несовершеннолетними детьми) составляет более 50 процентов.

При этом на основании пункта 1 статьи 3 Федерального закона от 24.11.2014 № 376-ФЗ «О внесении изменений в часть первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации (в части налогообложения прибыли контролируемых иностранных компаний и доходов иностранных организаций)» до 1 января 2016 года лицо признается контролирующим лицом иностранной

организации в соответствии с пунктом 3 статьи 25.13 Кодекса в случае, если доля участия этого лица в организации составляет более 50 процентов.

Таким образом, на основании вышеприведенных норм Кодекса налоговые резиденты РФ представляют уведомление об участии в иностранных организациях (об учреждении иностранных структур без образования юридического лица) в налоговые органы не позднее одного месяца:

1) с даты возникновения доли участия в иностранной организации свыше 10% уставного (складочного) капитала иностранной организации, изменения такой доли или прекращения участия (доля участия в иностранной организации определяется в порядке, установленном статьей 105.2 Кодекса);

2) с даты возникновения участия в иностранной структуре без образования юридического лица (в силу учреждения, осуществления контроля над такой структурой или фактического права на доход такой структуры) и прекращения участия в такой структуре.

Как написать уведомление в налоговую службу? Есть ли какая-то форма?

Форма и формат представления в электронном виде уведомления об участии в иностранных организациях (об учреждении иностранных структур без образования юридического лица), а также порядок заполнения формы и порядок представления в электронной форме уведомления об участии в иностранных организациях утверждены Приказом ФНС России от 24.04.2015 № ММВ-7-14/177@. Ознакомиться с формой можно здесь: https://www.nalog.ru/rn77/about_fts/docs/5541494/.

Неправомерное непредставление в установленный срок налогоплательщиком в налоговый орган уведомления об участии в иностранных организациях или представление уведомления об участии в иностранных организациях, содержащего недостоверные сведения, признается налоговым правонарушением, ответственность за которое предусмотрена пунктом 2 статьи 129.6 Кодекса.



Кадры решают не всё

Заведующий лабораторией демографии и социального управления Института социально-экономических и энергетических проблем Севера Коми НЦ УрО РАН Виктор Фаузер о сложностях диалога между учебными заведениями и бизнесом, отсутствии миграционного притока в республику и отвлекающих от рабочего процесса обстоятельствах.

476,7
тыс. человек

— численность экономически активного населения Республики Коми – это люди в возрасте от 15 до 72 лет
(по данным за май-июль 2015)

450,9
тыс. человек —
трудоустроены

25,8
тысячи человек —
безработные

— Какая сегодня сложилась ситуация на рынке труда в Республике Коми? Каковы его основные показатели?

— По данным за май-июль 2015 года численность экономически активного населения – это люди в возрасте от 15 до 72 лет – в регионе составила 476,7 тыс. человек. Трудоустроено из них было 450,9 тыс. человек, и были безработными – 25,8 тысячи. В августе было зарегистрировано 6499 безработных, а предприятиями заявлена потребность в работниках в количестве 9141 человека. По формальным признакам ситуация на рынке труда может считаться благоприятной. Но следует учесть, что эти цифры отражают уровень зарегистрированной безработицы. Сколько работников отправятся в отпуск без содержания, напишут заявления «по собственному желанию» и без всякой регистрации будут самостоятельно искать работу – подсчитать весьма сложно.

Есть и масса других проблем. Уровень безработицы в городах и сельских районах разный, по районам тоже наблюдается сильный разброс: в одних сохраняется высокий уровень, в то время как в ряде других ощущается нехватка рабочей силы. Часть безработных на селе, чтобы получить работу, должна либо сменить место жительства, либо начать работать вахтовым методом. К таким кардинальным мерам они, как правило, не готовы.

— Сохраняется ли разрыв между набором специальностей и направлениями бакалавриата выпускников учебных заведений и потребностями рынка труда?

— Это очень болезненная тема. Действительно, предприятия предъявляют спрос на одни профессии и специальности, предложения вузов – другие. И здесь целый клубок проблем. Во-первых, абитуриент поступает в высшее учебное заведение, например, в 2010 году, выпускается в 2014 или 2015-м. Ситуация в экономике так быстро меняется, что за эти четыре-пять лет определенная

специальность или направление может попросту стать неактуальной. Во-вторых, есть такое понятие, как рентабельность курса. Например, республике необходимо 10 управленцев в год. Но, чтобы группа студентов оправдала вложенные в ее обучение средства, ее численность должна составлять 25 человек. В итоге – у 15 человек заведомо будут сложности с поиском работы. В-третьих, географически республика характеризуется широким разбросом городов и районов. Менеджера-экономиста, к примеру, обучают в Сыктывкаре, а спрос на этого специалиста будет в Усинске, где экономические процессы протекают по своим законам. Еще – нет четкой картины – сколько и каких специалистов региону необходимо. Считается, что у нас перепроизводство управленцев. Это не так. Грамотных руководителей днем с огнем не найдешь. Кто руководит сегодня нашими предприятиями? Бывшие историки, физики, биологи... Люди, далекие от экономики и в силу этого не испугавшиеся в 1990-е встать у руля. В-четвертых, необходимо переобучать и тех, кто обучает. Как можно давать новую информацию, если сам владеешь старыми знаниями? А с переподготовкой профессорско-преподавательского состава сегодня большая проблема и, в первую очередь, финансовая. Да и педагоги преклонных лет не очень склонны к обучению.

— В чем выход? Бизнес, наука и вузы должны работать в одной связке?

— Сегодня много говорят о том, что нужно интегрировать науку в бизнес, в образование: создавать совместные кафедры в университетах, на предприятиях, в академических институтах, заключать соглашения между факультетами и предприятиями. Это все так, и это важно. Но есть ряд проблем. Организация учебного процесса имеет свою сложную технологию, сравнимую с производством «образованного человека». Не все организации это могут делать. Чтобы

запустить работу специализированной совместной кафедры, необходимо подготовить огромное количество документов, утвердить учебные планы, выделить ставки преподавателям, денег как всегда нет... С другой стороны, это серьезные долгосрочные инвестиции со стороны бизнеса, которые могут позволить себе только крупные предприятия. Мало кто готов вкладывать деньги в неопределенное будущее. Не получается у нас пока этот диалог.

— Может, стоит реанимировать систему государственного распределения выпускников?

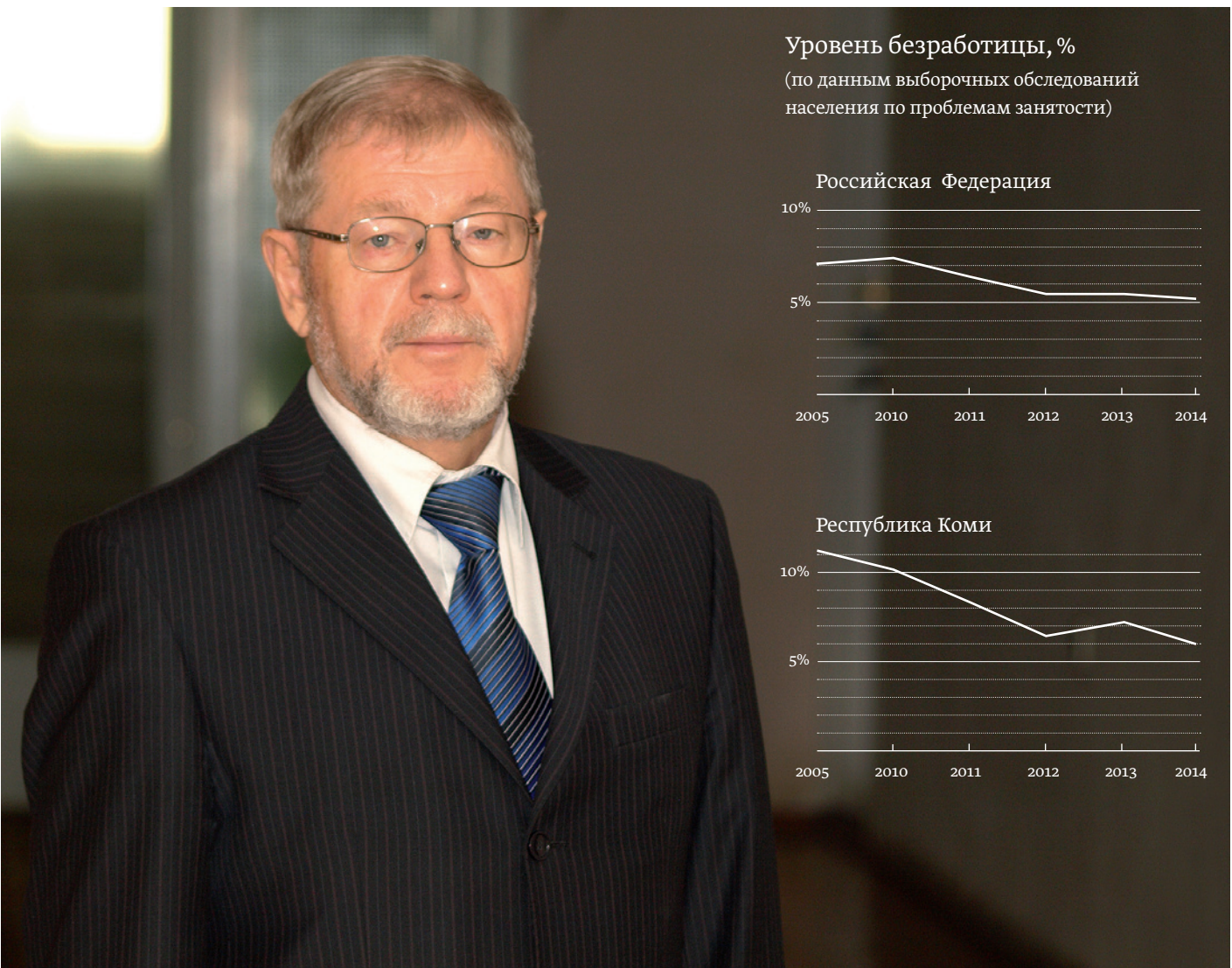
— Мы проводили опросы с работодателями, родителями студентов

и самими студентами - 65-70% и тех, и других высказались за возврат системы распределения, существовавшей в советские годы. При этом пятая часть студентов заявили, что готовы работать в удаленных городах или сельской местности, если им будут предоставлен социальный пакет, достойная зарплата, а сама работа будет разнообразной. Это действительно очень хорошая схема: с одной стороны, выпускник защищен, у него есть три года, чтобы набраться опыта, с другой - организации решают проблему кадрового голода.

Еще один момент: в ходе реформ системы образования в России было потеряно звено начального и среднего профессионального образования. Советские ПТУ практически прекратили свое существование, а взамен по сути ничего так и не было создано. ПТУ - это отличный вариант стыковки бизнеса и системы образования: предприятие полностью курирует учебное заведение, и разница между тем, что молодые люди изучают, и с чем и кем они будут потом работать, становится минимальной.

**П. Самуэльсон,
В. Нордхаус:**

“
Вынужденная незанятость отрицательно влияет на нравственный облик человека, вредит его психике. Потеря работы – это психическая травма, уступающая по уровню вызванного стресса только смерти ближайшего родственника или заключению в тюрьму.
”



— Как вы оцениваете уровень безработицы в регионе? В чем ее опасность?

— В Коми уровень безработицы по сравнению с общероссийскими показателями выше. Этому есть ряд объективных причин. Начиная с 1990-х в регионе практически никаких крупных новых производств не запускалось, а те предприятия, которые работают, активно внедряют новые технологии. Один харвестер заменяет минимум 10-15 человек. Модернизация хороша для экономики, но не очень – для занятости, если одновременно не вводятся новые рабочие места.

Увольнение можно приравнять к серьезной психологической травме. Потерять работу – все равно, что потерять близкого человека. Это всегда стресс. Для молодых – потому что у них много обязательств: ипотеки, кредиты, ответственность за детей. Люди постарше, оставшись без работы, быстро теряют квалификацию.

— Что характерно для миграционных процессов, проходящих в республике?

— Кризис, охвативший в 1990-е годы все сферы жизни общества, губительно отразился на динамике численности населения и структуре источников его формирования. По данным переписей населения за 1989-2010 годы численность населения республики уменьшилась с 1250,8 до 901,2 тыс. человек. В последующие годы люди также уезжали из региона в другие города: в 2015 году в регионе осталось всего 864,4 тыс. человек.

Говоря о результативности миграций, можно отметить, что масштабы миграционных перемещений не отвечали тем задачам, которые стояли перед экономикой республики. За 1930-1960 годы миграционный оборот составил 1 млн. 793 тыс. человек; за 1961-2014 годы в несколько раз больше – 6 млн. 639 тыс. человек.

Если выделить в убыли населения начиная с 1989 г. две компоненты: естественную убыль и миграционные потери, то они соотносятся как 3,9%

и 96,1% или 15,2 и 371,2 тыс. человек. Складывается очень печальная картина: если вдруг случится так, что в республике начнет бурно развиваться производство, работать на предприятиях попросту будет некому. А есть все основания предположить, что экономический рост в республике будет, причем в ближайшие пять-десять лет.

— Насколько эффективно используются человеческие ресурсы? Какой процент работников мог бы трудиться более эффективно?

— Результаты исследований, проводимых на предприятиях стран СНГ за период с 1984 по 1994 годы, стабильно указывали на то, что подавляющая часть рабочих и инженерно-технических работников (85-95% опрошенных) могли трудиться более эффективно. Многие из опрошенных указывали на то, что их потенциал используется на 75-80%. Скрытые излишки трудовых ресурсов составляли 20-25%. В полную силу трудилось только около трети работников. Эти цифры актуальны и в наши дни. Рабочий процесс в большинстве компаний организован крайне неэффективно: бесконечные летучки и планерки съедают время, часть функций в должностных инструкциях прописана просто для того, чтобы человека чем-то занять. Отвлекают от работы и современные коммуникации. Мы постоянно общаемся по телефону, проверяем личную почту, общаемся по скайпу и прочим социальным сетям. В среднем в день каждый из нас тратит на это 2,5 часа. В чем причина такого положения дел? Опять-таки – в отсутствии толковых управленцев, которые умеют грамотно распределять функционал и оптимизировать рабочие процессы.

— Как повысить эффективность труда в сложной демографической ситуации и при низком притоке людей извне?

— Притока практически нет, и его увеличения не предвидится. Даже со странами Средней Азии и Закавказья наметилась негативная тенденция,

их жителей республика перестала интересоваться как регион для проживания и работы. Компенсировать низкую рождаемость и миграционный отток можно хорошо известными методами: это внедрение безлюдных или малолюдных технологий и рост производительности труда как за счет повышения квалификации, компетенций и навыков у самих работников, так и за счет создания высокоэффективных рабочих мест.

— Как расширять возможности профессионального и личного роста специалистов?

— Для того чтобы работник был заинтересован в повышении своего профессионального уровня, должны быть созданы определенные экономические стимулы. Это с одной стороны. А с другой, работодатель должен вкладывать в своих работников, внедряя новые технологии и создавая инновационные рабочие места. С высокой заработной платой. Тогда обе стороны будут заинтересованы в росте профессионализма и внедрении инноваций.

— Можно ли изменить ситуацию на рынке труда РК в лучшую сторону? Что для этого нужно сделать?

— Мое предложение адресуется сельской молодежи. Ей необходимо давать индустриальное образование, чтобы те, кто хочет остаться жить на селе, могли работать в нефтегазовом и угольном секторе вахтовым методом. Ведь не только количество людей, но и качество трудовых ресурсов стало главным ограничителем сельской экономики. Кроме того, важным моментом являются условия проживания, обустроенность сельской местности. В целях улучшения ситуации на сельском рынке труда необходимы целенаправленные меры по его развитию и содействию занятости населения, по переводу на индустриальную основу сельских видов труда, по улучшению сельской среды и повышению привлекательности села как места труда и жизни.

Ювелирная работа

Профессия ювелира завораживает: красивый камень нужно умело подобрать, огранить, чтобы он гармонично смотрелся в ожерелье и в полной мере раскрыл свою красоту. Хотите быть ювелиром в мире профессионалов? Добро пожаловать в сферу подбора и адаптации персонала!



Екатерина Ногина,
руководитель Службы
подбора и адап-
тации персонала
«Консультант Коми»



Новость о том, что в компании появляется вакансия – и не важно, по какой причине она открылась: выход в декрет, на пенсию или переход сотрудника в другую организацию – может повергнуть руководство в смятение. Кто же теперь будет работать?

Предвидеть такие ситуации – первая задача специалиста по найму. Установить доверительные отноше-

ния с сотрудниками или по жесткому графику отслеживать настроение персонала в компании – выбирать ему. Главное, чтобы новость о грядущих изменениях доходила до HR-менеджера как можно раньше. Это даст ему возможность планомерно вести подбор и обучение нового специалиста, обеспечит преемственность и позволит избежать простоев в работе.

КАК РАЗРЕЗАТЬ ТОРТ?

Важность правильного подбора сотрудников сложно переоценить. Всегда хочется, чтобы вакансии закрывались быстро, и на работу приходили нужные люди. Какими только хитрыми способами не пользуются HR-менеджеры для оценки кандидатов! Вас могут спросить на собеседовании все что угодно. Например:

— Торт надо разделить на восемь равных частей. Сделать можно только три разреза. Как вы это сделаете?

— Если бы вы были автомобилем, то какой марки? Почему?

— Стоимость яблока - 20 рублей, апельсина - 40, грейпфрута - 60. Какова стоимость груши?

При подборе на некоторые вакансии кандидату могут предложить сыграть в данетку. Это игра, в которой ведущий задает игроку странную ситуацию. Например: «Ковбой заходит в бар и просит бармена налить ему стакан воды. Бармен внезапно выхватывает пистолет и стреляет в воздух, после чего ковбой благодарит бармена и уходит. Что произошло?»

Тут уж действительно можно подумать, что у человека, который проводит собеседование, не все в порядке. Но ни один вопрос на собеседовании не задается из праздного любопытства. Как бы вы ответили на первый вопрос? Чтобы найти ответ, надо выйти за привычные рамки. И если кандидат смог это сделать, то он расскажет, что надо разрезать торт на четыре части, а потом - вдоль основания.

Теперь вопрос об автомобиле. На него нет правильного ответа. Самое важное откроется, когда кандидат объяснит, почему он стал «Ладой» или «Мерседесом». Так можно понять, какие качества ценит кандидат, каковы его жизненные ценности и приоритеты. Третий предложенный вопрос тоже не имеет верного ответа. Важны рассуждения кандидата. Они покажут, насколько силен человек, сидящий перед вами, в логике, какие данные использует для анализа ситуации, задает ли дополнительные вопросы.

Игра в данетку может быть полезна при отборе кандидатов на творческие специальности, а также те должности, где требуется активно вступать в контакт с людьми. Вы сможете оценить: насколько разносторонне кандидат оценивает ситуацию, вариативность его мышления, коммуникабельность, находчивость

и даже стрессоустойчивость! А правильный ответ на заданную данетку такой: ковбой страдал от икоты и хотел избавиться от нее, выпив стакан воды. Бармен, поняв проблему, применил испытанное средство — испугать икающего.

Главное на собеседовании - опираться на совокупность полученных данных и помнить, что кандидаты тоже читают профессиональную литературу и готовы к многим каверзным вопросам специалиста по найму!

КВЕСТ ПО ОФИСУ

Хорошо, если первый день в компании для нового сотрудника пройдет спокойно. Этого можно добиться, если в процессе отбора есть этап, дающий кандидату возможность познакомиться с компанией. Начинается первый день с оформления в Кадровой службе, прохождения инструктажа по охране труда и других важных этапов, которые предусматривает закон. Обычно это занимает первую половину дня. Во второй следует познакомиться нового сотрудника с правилами компании, коллегами, с которыми он будет тесно общаться в ходе работы. Отлично, если у новичка останется время освоиться на рабочем месте.

Вспомните, уважаемые читатели, ощущение, которое приходится испытывать, когда вы впервые попадаете в международный аэропорт. Ну как? Хорошо вам? Комфортно? Знаете куда пойти? Каждому человеку требуется время для того, чтобы сориентироваться и побороть замешательство. А в случае с новым сотрудником к этому ощущению еще и добавляется волнение. Если не знаешь, где сменную обувь оставить, не до изучения должностных обязанностей. Поэтому первое, что нужно сделать, провести экскурсию по всем важным для жизнеобеспечения местам компании: гардероб, туалетные комнаты, кафе. И по ходу «бытовой» экскурсии рассказать основные правила поведения в них. После этого новому сотруднику нужно дать перечень заданий, которые он должен выполнить самостоятельно. Задания

простые и заключаются в том, чтобы найти какой-либо объект физического мира компании: картину, пожарный кран, аптечку, схему компании, график продаж. Пример задания: «Напишите номер пожарного крана, расположенного на 3 этаже главного офиса компании, и что находится слева от него». В итоге новичок узнал, где находится пожарный кран, что слева от него есть эвакуационный выход. А по дороге он пару раз попал не туда, поэтому пообщался еще с несколькими сотрудниками. Заданий в бланке несколько, и подобраны они так, чтобы познакомить сотрудника со всеми важными объектами компании. В результате, вы получите новичка, который знает, как найти нужное место в офисе, знает некоторое количество коллег и сам пребывает в хорошем настроении от увлекательной игры. Практика показывает, что во время вручения задания новички немного насторожены и удивлены, а когда возвращаются - бодры, веселы и готовы к новым свершениям.

Есть и еще одно задание-испытание - знакомство с коллегами. Только не следует приводить новичка в кабинет и представлять его Василисе Федоровне. Гораздо полезнее, если он сам найдет нужного коллегу и установит с ним контакт. Поскольку новый сотрудник уже отлично ориентируется в компании, дайте ему бланк, в котором перечислены имена коллег, с которыми ему нужно будет взаимодействовать в ходе работы. К списку прилагается краткая инструкция с речевым роликом, которая послужит ему страховкой. Когда новичок познакомится с коллегами, его работа значительно ускорится, и результат появится быстрее.

Не бойтесь использовать нестандартные методы и интересные методики для достижения конечной цели адаптации: комфортного и быстрого вхождения в должность нового сотрудника. Ведь точно подобрать и виртуозно ограничить драгоценный камень - ценного специалиста - лучшее, что может сделать ювелир по персоналу для своей компании. ■

Профессиональная перезагрузка

Кризис – оптимальная ситуация для пересмотра ценностей и повышения эффективности бизнеса. Отступить некуда, и компании стремятся найти свои слабые места. В том числе и в сфере набора персонала. Совет работодателю звучит просто: не бойтесь нанимать специалистов, умеющих работать в смежных областях, а также цените тех, кто готов брать новые проекты. Вкладывайте в корпоративное обучение: лучше научить одного человека, чем искать вместо него нескольких узкоспециализированных специалистов.



Людмила Сидорова,
заместитель начальника
отдела кадров
Сыктывкарского лесного
института

Смена профиля деятельности – серьезный шаг. Возвращение к нулевой профессиональной отметке приводит к изменению всей системы ценностей человека. Решение уйти в новую профессию не возникает на пустом месте, и причины глобальных карьерных перемен могут быть самыми разными:

— Ошибки юности. Выбирая будущую профессию, многие идут по стопам родителей или поступают в вуз «за компанию» с одноклассниками, отождествляют школьные предметы с работой по специальности. Расплачиваться за неверный выбор приходится уже в зрелом возрасте.

— Финансы. Желание зарабатывать больше может повлечь за собой поиск высокооплачиваемой должности в смежной сфере.

— Социальный статус. К смене профессиональной деятельности может привести стремление добиться положения, которое позволит человеку чувствовать себя реализовавшимся и уважаемым.

— Неудовлетворенность работой. Отсутствие возможностей для развития и реализации профессиональных амбиций, простора для самореализации приводит к мыслям о новой специальности.

— Погоня за модой. Нередки случаи, когда человек меняет профессию каждый раз, когда она становится «немодной» или «неактуальной».

— Кризис среднего возраста. Глобальная переоценка ценностей очень часто становится причиной поиска собственного места в жизни. Получение морального удовлетворения от выполняемой работы, реализация творческого потенциала – для многих эти моменты выходят на первый план после 40 лет.

ПЛЮСЫ И МИНУСЫ

У кандидатов, решивших сменить профессию, есть свои преимущества и недостатки. Несомненные плюсы — это «свежий» взгляд, стремление познать новое, активно используя имеющийся опыт и знания. Новичок

в профессии может увидеть многие недостатки в существующих бизнес-процессах, в организации работы и предложить нестандартные и более эффективные методы и способы решения проблем.

Также такие кандидаты обладают повышенной мотивацией к работе, гибкостью поведения, желанием проявить себя и оправдать доверие. Они лояльны к компании, согласившейся на определенный риск при приеме их на работу, и лишены профессиональных штампов.

К минусам можно отнести недостаток опыта работы, риски неверно выбранной профессии, невозможность полностью абстрагироваться от прошлого опыта. Да и возрастной ценз никто не отменял — во многих компаниях с распростертыми объятиями ждут только кандидатов до 40 лет.

ЧТО ДУМАЕТ РАБОТОДАТЕЛЬ?

Перед рекрутерами, которые все чаще сталкиваются с трудностями



при подборе нужного специалиста, встает задача расширения области поиска без ущерба для качества работы.

Прежде всего, на собеседовании оценивается соответствие кандидатов тем требованиям, которые заявлены в вакансии. И в большинстве случаев работодатели желают видеть сложившихся профессионалов из определенной сферы. Опыт кандидата определяется наличием у него компетенций, приоритетных для той позиции, на которую он претендует.

Конечно, некоторые компании готовы взять на работу людей, решивших кардинально поменять сферу своей деятельности. Но... на начальные позиции.

Как показывает практика, смена профессии наименее критична для линейного персонала средней квалификации и, напротив, не поощряется применительно к высококвалифици-

рованным специалистам и руководителям. Нелегко поменять профессию частным предпринимателям: работодатели часто воспринимают их как людей слишком амбициозных.

Довольно распространенным вариантом смены профессиональной деятельности является горизонтальная ротация внутри компании. При этом руководство спокойно воспринимает такие внутренние перемещения сотрудников, поскольку уже прекрасно знает их возможности. Работникам, в свою очередь, известны принципы компании, и они готовы двигаться вперед, осваивая новые горизонты.

Тем не менее, рекрутеру следует взвесить все «за» и «против» при приеме на работу специалиста с опытом работы в другой сфере, определить его личностные качества и мотивированность. Стоит внимательно оценить отрасль, в которой он работал

Харви Маккей,
американский предприниматель:

“

Человек, который непрерывно учится, найдет нечто такое, что ему по душе, и добьется того, что оно станет на него работать (даже если на первый взгляд это не имело отношения к его роду занятий). Не стоит всю жизнь работать на одном месте ради того, чтобы вас наградили золотыми часами при выходе на пенсию.

”

раньше, с учетом ее специфичности, сложности или уникальности на предмет сопоставимости с той сферой, в которую переходит соискатель. Эти шаги сделают адаптацию нового сотрудника более органичной и ускорят понимание специфики компании.

ПРАВИЛА АДАПТАЦИИ

В успешной адаптации новичков, пришедших из другой сферы деятельности, прежде всего, заинтересована компания. За счет эффективной программы адаптации можно существенно снизить издержки, связанные с поиском и развитием персонала. Важно, чтобы вся необходимая информация была предоставлена

работнику своевременно, в удобном виде, логичном и структурированном изложении. Для специалистов из других профессиональных областей существенное значение имеет вхождение в новый социум и профессиональная адаптация. Поэтому работодателю следует обратить особое внимание на:

— социально-психологическую адаптацию. К ней относится ознакомление с локальными нормативными актами компании, нормами поведения и общения, существующими в коллективе, построение системы взаимоотношений с коллегами. Цель адаптации: снижение тревожности и неуверенности у работника, знакомство с корпоративной куль-

турой, стилем общения, принятым в компании;

— профессиональную адаптацию. Обучение, которое может проходить не только в виде семинаров и программ повышения квалификации, но и в режиме непосредственного диалога между наставником и новым сотрудником. Цель адаптации: получение от новичка эффективного результата в первые месяцы работы, выработка лояльного отношения к компании в максимально короткий срок.

По результатам адаптационного периода работодатель получает обратную связь в виде стабильной работы и удовлетворенности нового сотрудника, предотвращения его увольнения в первые месяцы работы.



Советы кандидатам, решившим сменить сферу деятельности:

- пройти обучение по выбранной специальности. С одной стороны, вы получите базовые знания, с другой — соответствующий документ станет весомым плюсом при поиске работы;
- отрепетировать самопрезентацию. Очень важно грамотно себя преподнести: играет роль внешний вид, умение аргументированно донести причину смены профиля деятельности и преимущества перед другими кандидатами;
- заниматься тем делом, которое будет приносить не только финансовое благополучие, но и внутреннее удовлетворение, а также признание со стороны окружающих.



Советы работодателям, которые рассматривают кандидатов, решивших начать карьеру «с нуля»:

- сравнивать кандидатов исходя из уровня должности, требуемых компетенций, личных качеств и мотивации.
- отрасли, из которых переходят кандидаты, оценивать на сопоставимость с новым функционалом;
- не игнорировать кандидата-«новичка», ведь в перспективе он может стать очень ценным кадром.



**Закон поддерживает порядок,
наука — совершенствует**

ООО «КонсультантПлюсКоми»
Сыктывкар, ул. Интернациональная, 108/3
Горячая линия: 8212 29-15-51
www.consultantkomi.ru



**КОНСУЛЬТАНТ
КОМИ**

ПРАВО ЖИТЬ РАЗУМНО

«КонсультантПлюс» для HR-менеджера

Традиционно считается, что использование системы «КонсультантПлюс» – прерогатива бухгалтеров, юристов, кадровиков. Однако и специалисты по «человеческим ресурсам» – HR-менеджеры – смогут найти в ней ответы на многие вопросы.



Наталья Сердитова,
руководитель службы консультирования пользователей экспертно-аналитического отдела «Консультант Коми»

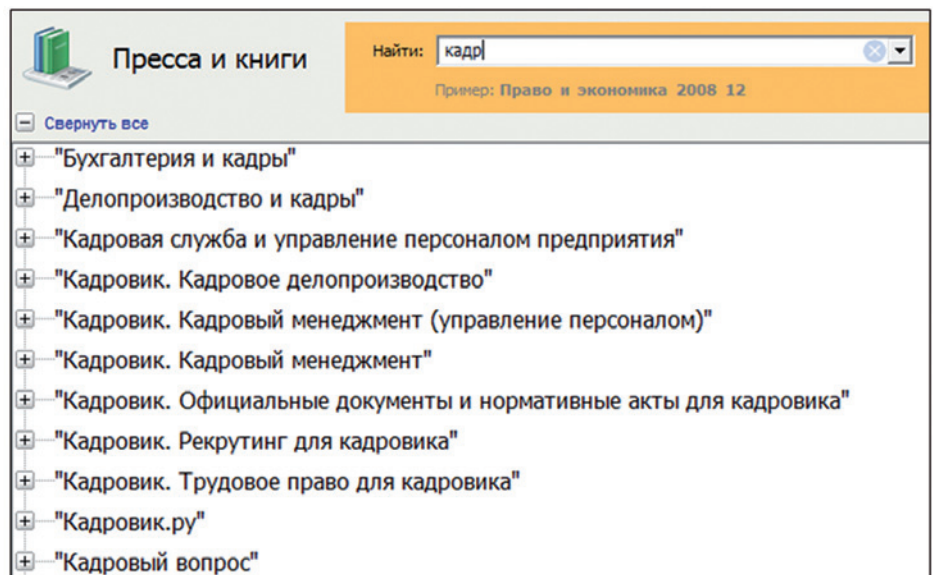
Помимо правовых актов, которые в работе HR-менеджера играют ключевую роль, «КонсультантПлюс» содержит большое количество книг и статей из СМИ, здесь можно найти консультации, рекомендации и образцы составления различных форм документов, написания деловых писем и многое другое. Чем же конкретно «КонсультантПлюс» может быть полезен HR-менеджеру?

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

И начинающий рекрутер, и опытный специалист найдут в «КонсультантПлюс» интересные материалы по подбору персонала в профильных периодических изданиях: «Управление персоналом», «Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом)», «Кадровик. Рекрутинг для кадровика» и др. Для быстрого поиска публикаций удобно исполь-

зовать вкладку «Пресса и книги». Для того чтобы открыть конкретный номер журнала или подборку журналов

за определенный год, в поисковую строку введите название, год и номер журнала.



JOB OFFER

Итак, после долгих усилий подходящий кандидат найден. Важно не упустить золотую рыбку! Поэтому все больше российских компаний на западный манер делает своим соискателям Job offer или предложение ра-

боты. Однако в российском трудовом законодательстве такое понятие, как «предложение работы», отсутствует.

Рискует ли работодатель, используя job offer? Как правильно его составить и кто должен поставить в нем свою

подпись? Все эти вопросы неизбежно должны возникнуть у менеджера по подбору персонала. Для ответа воспользуемся «Быстрым поиском». Он позволяет искать информацию не только на русском, но и на английс-

Быстрый поиск

Все документы | Законодательство | Судебная практика | Консультации | Формы документов

job offer

Исключить раздел "Консультации для бюджетных организаций"

Наиболее соответствуют запросу: [Построить полный список](#)

1. Путеводитель по кадровым вопросам. Предложение работы (job offer)
2. Путеводитель по кадровым вопросам. Образцы заполнения форм документов
Предложение работы (job offer), направленное на бумажном носителе
3. Форма: Предложение работы (job offer), направленное на бумажном носителе (образец заполнения) (Подготовлен специалистами КонсультантПлюс, 2015)
4. Форма: Предложение работы (job offer), направленное в электронном виде (образец заполнения) (Подготовлен специалистами КонсультантПлюс, 2015)

ком языке, поэтому если какой-либо термин чаще используется в английском варианте, то логично именно так и ввести его в поисковую строку.

На первом месте в полученном списке документов – «Путеводитель по кадровым вопросам». Это совершенно незаменимый инструмент в работе любого специалиста по кадрам! Здесь вы найдете рекомендации по применению трудового законо-

дательства от приема на работу до увольнения, конкретные ситуации из практики, анализ спорных вопросов, образцы заполнения форм документов. Для удобства каждому вопросу в «Путеводителе» посвящен отдельный материал: «Прием на работу», «Аттестация», «Отпуск», «Трудовая книжка» и т. д.

Так, в материале «Предложение работы (job offer)» авторы подроб-

но рассматривают правовой статус предложения работы, анализируют риски работодателя, дают рекомендации, как грамотно составить данный документ и кто его должен подписать. Также рассматриваются ситуации из практики, даны ссылки на позиции судов. Кроме того, в «Путеводителе» вы найдете образцы заполнения job offer в бумажном и электронном виде.

ОТКАЗ В ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

Что, если кандидат не удовлетворяет предъявляемым требованиям? Еще недавно отвергнутый соискатель просто развернулся и ушел бы. Однако сегодня ситуация меняется: все чаще подаются иски по поводу необоснованного отказа в приеме на работу. Как грамотно отказать соис-

кателю, чтобы избежать конфликтов и судебных разбирательств?

Основной документ, который регулирует данный вопрос, Трудовой кодекс, а именно статья 64 «Гарантии при заключении трудового договора». Вам помогут ссылки на «Путеводитель по кадровым вопросам»

под заголовком данной статьи.

В Путеводителе вы найдете рекомендации, как отказать соискателю в приеме на работу, какую формулировку лучше использовать, если он настаивает на письменной форме отказа.

Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора

Путеводитель по кадровым вопросам. Вопросы применения ст. 64 ТК РФ

^ Свернуть

Путеводитель по кадровым вопросам:

- В каких случаях отказ в приеме на работу запрещен законом? >>>
- В каких случаях отказ в приеме на работу правомерен? >>>
- Каков порядок отказа в приеме на работу? >>>
- Последствия для работодателя при необоснованном отказе в приеме на работу >>>
- Job offer и приглашение на работу в порядке перевода >>>
- Job offer как доказательство предложения работы >>>

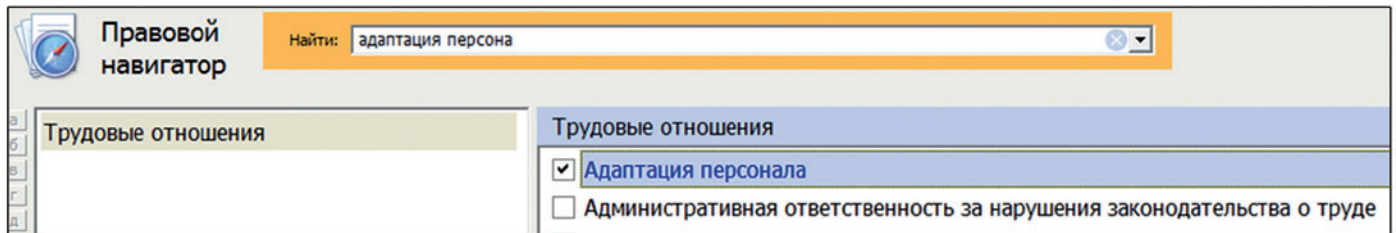
АДАПТАЦИЯ И МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Найти, отобрать и принять на работу хорошего сотрудника, безусловно, очень важно, однако - это лишь полдела. Для того чтобы сотрудник работал эффективно, с полной отдачей, его необходимо грамотно адаптировать

и мотивировать. И снова вам на помощь придет «КонсультантПлюс»!

Чтобы найти материалы по адаптации новых специалистов, воспользуемся «Правовым навигатором» - это простой и удобный инструмент

поиска подборки документов по правовой проблеме, он используется в том случае, если вы не знаете точных реквизитов документов, регулирующих изучаемый вопрос.



ОЦЕНКА И АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Оценка персонала - это процесс, предполагающий сопоставление параметров, имеющих значение для развития компании: деловых и личностных качеств сотрудников, уровня их профессиональной компетентности, результатов работы и потенциала. В «КонсультантПлюс» вы найдете большое количество статей о различных методах оценки персонала, проведении аттестации, разработке систе-

мы КРІ и системы грейдинга.

Для поиска материалов по методам оценки персонала обратимся к «Быстрому поиску». Введем в поисковую строку контекст «оценка персонала», выберем вкладку «Консультации». В полученном списке - статьи разных авторов, посвященные методам оценки персонала, созданию системы оценки в организации, юридическим аспектам оценочных процедур и т. д.



«КонсультантПлюс»:

- **экономит время.** Вам больше не придется тратить время на глубокое изучение трудового законодательства и составление типовых договоров. Благодаря «Путеводителю по кадрам» и «Конструктору договоров» в один клик можно получить ответ на вопрос.



- **экономит деньги.** Кроме законодательства, комментариев, консультаций, разъяснений спорных ситуаций, в системе «КонсультантПлюс» содержится многотомная библиотека специализированных журналов и книг для специалиста по подбору персонала.



- **дает уверенность.** «КонсультантПлюс» - это точное соблюдение трудового законодательства и все аспекты управления персоналом.



- **освобождает память от лишней информации.** Обо всех последних изменениях в законодательстве будет помнить система.



- **превращает соискателей в лучших сотрудников.** Использование системы в несколько раз повышает производительность труда бухгалтера, юриста, экономиста, секретаря, работников кадровой службы, а также всех сотрудников, имеющих дело с правовыми документами.

ДЕЛОВАЯ ПЕРЕПИСКА И ДОКУМЕНТАЦИЯ

Работу менеджера по персоналу сложно представить себе без деловой переписки, составления различных документов. Это и письма кандидатам, приглашения на собеседования, запросы на получение рекомендаций, характеристики, и ответы на полученные письма, и многое другое. Используя вкладку

«Формы документов» в «Быстром поиске», вы без труда найдете образцы необходимых вам в работе бланков. Например, напишем в строке «Быстрого поиска»: «заявка на подбор персонала» или «анкета кандидата на вакансию», выберем вкладку «Формы документов» и - нужные формы перед нами.

НАЧИНАЮЩИМ И НЕ ТОЛЬКО

В «КонсультантПлюс» есть книги и учебные пособия. Поэтому, если вы учитесь, получаете высшее образование по специальности «Управление персоналом», пишете дипломную или курсовую работу или просто занимаетесь самообразованием, используйте ресурс, который всегда у вас под рукой.

Для того чтобы найти книгу в системе, достаточно внести название

книги и автора в строку «Быстрого поиска». Если вы используете для чтения электронную книгу или другие устройства, то можете сохранить любой документ из «КонсультантПлюс» в специальном формате. Для этого воспользуйтесь кнопкой «Сохранить в файл» (пиктограмма в виде дискеты) и выберите подходящий формат из списка.



Закон поддерживает порядок, спорт - совершенствует

ООО «КонсультантПлюсКоми»
Сыктывкар, ул. Интернациональная, 108/3
Горячая линия: 8212 29-15-51
www.consultantkomi.ru



**КОНСУЛЬТАНТ
КОМИ**

ПРАВО ЖИТЬ РАЗУМНО

Как удержать ценного сотрудника?

Положение на рынке труда стремительно меняется. В середине 90-х годов прошлого века общенародным лозунгом, зачастую исполняемым вместо гимна, был: «Деньги давай!». Затем появились «новые песни о главном»: «Оборудование давай, технологии давай!». А сегодня все чаще звучит такая мелодия: «Людей давай!».

И это закономерно: деньги можно одолжить, оборудование и технологии купить, а вот дефицит квалифицированных кадров становится все острее. Как же удержать в компании этот ценный бизнес-ресурс? Давайте разбираться.



Алексей Покровский,
Директор представительства компании «Эксити группа» в РК, консультант по управлению, бизнес-тренер

Почему дефицит квалифицированных сотрудников только нарастает? Одна из причин - отсутствие организованного давления работников на работодателя. Многочисленные защитники прав трудящихся больше ораторствуют, нежели занимаются своими прямыми обязанностями. В отсутствие давления организованного нарастает стихийное. Ценные работники, осознав уровень своей капитализации на рынке труда, мигрируют в компании, предлагающие лучшие условия. Возникает противоречие: с одной стороны, ценных сотрудников крайне мало, а те, кто есть, становятся объектами «хедхантинга», да и сами они не прочь присмотреться к новым возможностям. Так проявляется закон дефицита.

ПОЗНАКОМЬТЕСЬ С НИРО

Что делать тем руководителям, кто уже осознал тревожную тенденцию на рынке труда? Прежде всего, определить поведенческие маркеры, по которым они будут выделять ценных

сотрудников - работников с высоким потенциалом, так называемых HiPo (от англ. High Potential).

Важно понимать, что для конкретной отрасли за этим потенциалом стоят вполне конкретные вещи, и каждый руководитель вкладывает в это понятие свой собственный смысл, но можно выделить общие признаки, характеризующие настоящих HiPo:

- Умеют эффективно работать;
- Способны занимать руководящие посты;
- Обеспечат рывок компании в будущем.

Другими словами, HiPo - это сплав квалификации и надежности. Под эту категорию попадают сотрудники, уход которых трудно восполним и приведет к необратимым потерям для вашего бизнеса. Как только вы проанализируете эти признаки, сразу станет ясно, за кого вы будете конкурировать с невидимыми, но вероятными претендентами на этот ценный бизнес-ресурс.

ДАВАЙТЕ ВЗРОСЛЕТЬ

Руководитель строительной фирмы проводит еженедельное совещание. На нем присутствуют человек 20: заместители, руководители подразделений и т.д. Каждый из присутствующих докладывает о проделанной работе, рапортует об успехах, сетует на неудачи и обращается к другим присутствующим с различными просьбами. Что для меня было удивительным: большинство просьб к коллегам передаются через первое лицо. Изучаю управленческую документацию: протоколы, приказы, распоряжения. В глаза бросается, что половина приказов, подписанных генеральным директором лично, вполне могла бы появиться на свет в виде распоряжений линейных руководителей, но они пишут проекты приказов по предприятию, а генеральный охотно их подписывает.

О чем это свидетельствует? В компании процветает родительско-детская модель управления (кто знаком с трудами Эрика Берна, хорошо понимают, о чем идет речь).

Руководитель-родитель либо доминирует над другими сотрудниками (детьми) и стремится контролировать в организации все и вся (контролирующий родитель) или наоборот подменяет собой других, берет на себя их работу и ответственность (опекающий родитель).

В противовес родителю, ребенок - это тип личности, стремящийся к избеганию ответственности. Сотрудник-ребенок вполне может быть хорошим человеком, креативным и творческим работником, но вот надежности, верности слову ему явно не достаёт. Такого органичного дитя. Однако в организациях часто встречается дитя заданное. Это сотрудники, которым роль «дитя» искусственно навязана жестким родителем. «Не высовывайся; инициатива наказуема; будет так, как я сказал, и т.д.» - это фразы из лексикона контролирующего родителя.

Э. Берн выделяет и третий тип личностно-ролевой позиции. Это взрослый, то есть человек способный к прояв-

лению инициативы и готовый брать на себя ответственность. Это самая продуктивная позиция работника в организации, однако, ей нет места там, где доминирует родительско-детская модель. Руководитель-родитель стремится любого сотрудника поставить в позицию дитя. Это оказывается совершенно неприемлемо для взрослого, который в каждом желает видеть равноправного партнера. В этом противоречии кроется один из источников организационных конфликтов, разрушающих деловую культуру и приводящих к уходу ценных кадров. Родительско-детская модель управления - сильнейший демотиватор, который буквально обесточивает целые трудовые коллективы.

Что же делать тем, у кого организационная культура пока еще далека от модели «взрослый-взрослый»? Предлагаю вам сложную и долгосрочную операцию по взрослению. Мой опыт консультанта подсказывает, что шансы на успех достаточно велики.

Мощным синергиком, дающим

импульс к развитию организационной культуры, является переход от примитивного управления по заданиям к высшему качеству управления - выдвижению и освоению персоналом основных организационных ценностей. Ориентируясь на них, ведущие сотрудники получают автономию, возможность проявить инициативу и взять на себя ответственность.

Как же осуществить этот переход? Для начала приложите концепцию Э.Берна к организационной культуре вашей фирмы. В какой позиции находитесь вы как руководитель? Кто, когда и почему ставит другого в положение дитя? Кто в компании потенциальные взрослые, принудительно задвинутые в детскую позицию? Далее начинайте вводить в управленческую культуру специальные организационные ценности, например, такую: «Отношения в нашей организации строятся по модели «взрослый-взрослый».

Представьте ситуацию: вы сосредоточенно работаете над своими



задачами. В поле зрения появляется подчиненный, который говорит: «Шеф, у нас тут проблема. Надо бы решить». Что вы обычно делаете в такой ситуации? Правильно, сообщаете подчиненному, что разберетесь, и действительно разбираетесь, советуете, принимаете решение. Вы – молодец! Вот только взяли и несете чемодан своего подчиненного, а так поступает опекающий родитель. Руководитель-взрослый поможет сотруднику мобилизовать собственные мыслительные резервы, а также избавит его от необходимости лишний раз подходить с фразами типа «не знаю», «не могу», «не получилось». Ну, а высшим пилотажем будет формирование в подчиненных не только инициативы, но и ответственности.

ПОЧЕМУ ОНИ УХОДЯТ?

Пообщавшись с очередным руководителем на тему управления персоналом, остро начинаешь чувствовать актуальность поговорки «За одного битого двух небитых дают». Нынешние претенденты на занятие вакантной должности характеризуются в своей массе как «недостаточно компетентные», «амбициозные», «люди

со стеклянными глазами». Найти достойного претендента в условиях кадрового дефицита стоит немало труда. И становится обидно вдвойне, когда возвращенный в недрах компании специалист кладет вам на стол заявление об увольнении.

Причины, по которым ценный сотрудник принимает решение уйти из компании, могут быть самыми разными: от банальной неудовлетворенности размером вознаграждения (конкуренты предложили больше) до психологического дискомфорта (не могу работать с некомпетентными исполнителями). Однако все их многообразие объединяет одно свойство – в основе любой причины лежат неудовлетворенные мотивирующие потребности, то есть те движущие силы, которые заставляют человека вести себя так, а не иначе и определяют этот выбор.

Ответьте на вопрос: какая основная мотивирующая потребность у HiPo? Высокая заработная плата? Во все нет, практика показывает, что на первое место такие работники ставят перспективность, то есть возможность роста.

В компаниях, находящихся на

ранних стадиях жизненного цикла, происходит бурное развитие, там постоянно открываются новые должности. А что делать тем, у кого оргструктура устоялась, и все привлекательные должности уже заняты? Используйте возможности внедолжностной карьеры. Например, перспективный сотрудник дает понять, что чувствует себя недооцененным, его труд стоит значительно дороже, и он получает лестные предложения от конкурентов. Свободные вакансии в компании отсутствуют. Что делать? Повысить сотруднику оклад? Ни в коем случае, иначе спровоцируете цепную реакцию аналогичных требований и вместо повышения производительности получите раздувшийся фонд оплаты труда.

Предлагаю действовать следующим образом: для начала ввести в корпоративную культуру фирмы еще одну организационную ценность: «руководство не против повышения зарплаты сотрудникам, но не по принципу «почему», а по принципу «за что». Далее предложите такому сотруднику управленческую сделку. Смысл ее в том, что работник берет на себя дополнительный функционал, а работодатель повышает вознаграждение до уровня ожиданий. Настоящий HiPo обязательно примет такой вызов и повесит себе на плечи дополнительный «рюкзачок». Ну, а если нет, ищите замену среди высвободившихся на рынке людей. В любом случае, это все пойдет вам на пользу – в виде внеочередной оценки сотрудников или увеличения производительности труда.

ГДЕ КНОПКА?

«Ури, Ури, где же у него кнопка?» Весь сюжет популярного советского фильма «Приключения Электроника» вертится вокруг одного: где же та кнопка, которая заставит мальчика-робота делать то, что от него хотят. На самом деле, такая «кнопка», если и существует, то это не просто «кнопка», а целая система вовлечения, определяющая, что мы чувствуем – удовлетворение или раздражение, апатию или азарт, любим мы свою работу или, приходя на нее,



Кадровый голод

совершаем каждодневный «подвиг».

Чтобы понять, как сотрудник оценивает себя и свое положение в компании, свою должность, развитие в ее рамках, карьерный рост, собственные компетенции, лидерство, команду в компании, воспользуемся инструментом, получившим название «Колесо баланса сотрудника».

Предложите сотруднику самостоятельно оценить степень своей удовлетворенности по шкале от 0 до 10 в каждом из секторов. Пусть соединит оценки сплошной линией и заштрихует выделенные области разными цветами. В результате получится настоящая «роза ветров».

Теперь посмотрите на «колесо» вместе с подчиненным и обсудите следующие вопросы:

- Сбалансировано ли оно?
- Какие зоны требуют внимания?
- Каким областям сотрудник может порадоваться?
- Что именно его не устраивает в области оказавшейся «слабой»?
- Что он лично готов сделать, чтобы его оценка степени удовлетворенности этой областью существенно повысилась?
- Что готовы сделать вы?
- Что можно изменить в каждой из областей, чтобы сотрудник получил наибольшее удовлетворение от работы в компании?

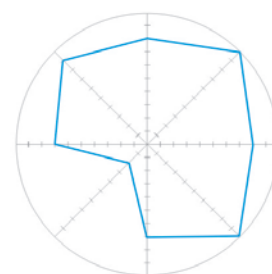
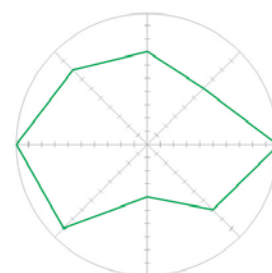
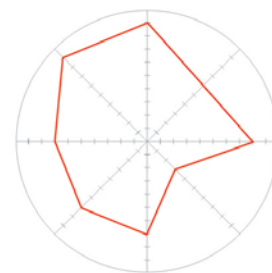
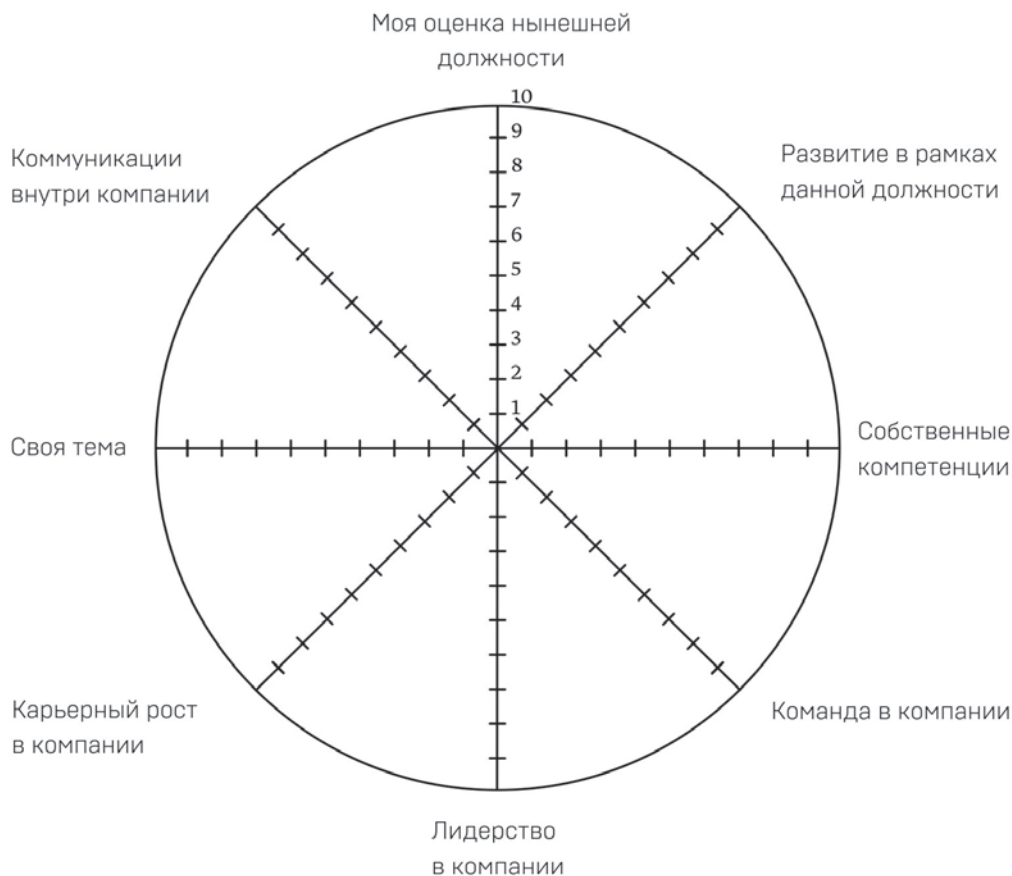
В результате, удовлетворенность сотрудника раскладывается на вполне конкретные зоны ответственности, в которых уже можно ставить цели, делить их на задачи и, конечно же, планировать шаги по выполнению.

ПЯТЬ ВОПРОСОВ К СОТРУДНИКАМ

В заключение отмечу, что в успешных компаниях люди прекрасно отвечают на пять ключевых вопросов:

1. Почему ты ходишь на работу каждый день?
2. Почему мы двигаем именно эту компанию (каковы движущие силы)?
3. Что особенного можно сказать о нашей компании, чем она отличается от других?
4. Как нас вознаграждают за наши усилия?
5. Достаточно ли этого, чтобы выжить и развиваться?

Интересно, смогут ли на эти пять простых вопросов ответить ваши сотрудники? Считают ли они компанию, в которой работают, успешной? Или хотя бы стремящейся к успеху?



Расстаемся друзьями

Современные практики управления персоналом базируются на аксиоме: персонал организации – это не только те сотрудники, кто работает в ней, но и те, кто в нее еще не пришел и кто уже покинул. Успешная организация, заинтересованная в своей стратегической устойчивости, должна вовремя озаботиться вопросами создания имиджа привлекательного работодателя. Следует не только выстраивать грамотную кадровую политику, продвигать бренд организации как «лучшего места работы» среди потенциальной целевой аудитории соискателей, но и уметь красиво расставаться с теми, кто по различным причинам решил уволиться.



Юлия Канева,
Председатель комитета по осуществлению проектов Коми регионального экспертного управленческого сообщества КРЭУС

Можно назвать несколько причин того, почему представителю работодателя следует потратить немного больше времени на взаимодействие с увольняющимся сотрудником:

— это может сказаться на ваших отношениях с теми, кто остается работать в организации: сотрудники обязательно отслеживают все, что связано с увольнением их коллег. Во-первых, это отличный инфоповод для обсуждения происходящего за чашечкой кофе; во-вторых, каждый «примеряет ситуацию на себя», и если увольнение сопровождается скандальными заявлениями, взаимными упреками и угрозами, то приверженность сотрудников к компании может пошатнуться;

— а вдруг тот, кто покинул вашу организацию, захочет вернуться: особенно трудно расставаться с ключевыми сотрудниками, из категории тех, кто «хочет и может» эффективно трудиться, поэтому не следует «сжигать мосты», расставаясь с ним. Проведите процедуру увольнения так, чтобы сотрудник осознал, что в случае чего, его примут назад. Нет ничего предосудительного в том, чтобы нанимать в организацию тех, кто ранее ее покинул. Вы не продемонстрируете этим свою слабость и зависимость от персонала, а напротив, укрепите имидж современной организации с открытой кадровой политикой, ценящей профес-

Андрей Парабеллум:

“

А – очень плохая цифра. ВСЕГДА нужен план Б. Кто-то еще должен подстраховать направление. Все направления. Без исключения. И если уходит один – всегда должен быть кто-то, кто сможет подхватить упавший мяч.

”

сионалов. Дополнительное преимущество такого подхода заключается в том, что вернувшийся сотрудник может обогатить работодателя новыми методами и подходами к работе, которыми не владел ранее. Кроме того, это явное свидетельство, что в конкуренции за лучших сотрудников вы имеете преимущества;

— владеешь информацией, значит, владеешь ситуацией: даже из такой неприятности, как увольнение сотрудников, организация может извлечь для себя полезную информацию для размышления. Потрудитесь узнать, почему работники приняли решение уйти от вас; каковы ваши слабые стороны как работодателя и что выступает конкурентными преимуществами тех организаций, куда «утекают» ваши бывшие сотрудники. В этом нам помогут «интервью выхода» или специально разработанные анкеты для сотрудников, увольняющихся по собственному желанию.

ИНТЕРВЬЮ ВЫХОДА: ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ

- в преамбуле к анкете или интервью выхода обязательно укажите, что вам важно знать причины решения об уходе из организации в целях совершенствования отношений с персоналом и дальнейшей работы над формированием имиджа привлекательного работодателя;

• в сборе информации вам могут помочь следующие вопросы:

— Вспомните, почему вы приняли решение работать в нашей организации, что вас тогда привлекало?

— Укажите три основные причины, по которым вы решили уволиться (здесь следует предложить список из 10-12 наиболее возможных причин: низкая заработная плата; напряженный график работы; конфликт с руководителем; не сложились отношения с коллегами; отсутствует возможность продвигаться по карьерной лестнице; нет перспектив для профессионального развития; далеко ездить на работу и пр.). Анализ ответов на этот вопрос позволит вам сформировать рейтинг проблем, над которыми следует работать, развивая кадровую политику организации;

• отдельно рекомендую уточнить конкурентоспособность вознаграждений, предлагаемых вашей организацией на локальном рынке труда. Для этого вы можете задать вопрос: «Если основной причиной вашего решения уволиться является низкая заработная плата, то укажите, пожалуйста, приемлемый для вас уровень оплаты труда» и указать интервалы, например, 15000-17500 руб.; 17500-20000 руб. и т.д.;

• обязательно спросите, нашел ли работник работу или уходит «в никуда». Ответы расскажут вам, насколько импульсивным было принятое решение и не связано ли оно с острым конфликтом внутри организации;

• поинтересуйтесь, что его привлекает на новом месте работы, и также ответы (не менее двух) предложите выбрать из списка. Например: высокая заработная плата; перспективы карьерного роста; более высокая должность; хороший коллектив; грамотное руководство; возможность повышать свой профессиональный уровень; хорошие условия труда и пр. Анализ ответов даст дополнительную информацию о слабостях вашей организации как работодателя. Например, если после обработки результатов наиболее популярным будет ответ «грамотное руководство», это значит, что нашла подтверждение истина «уходят не из организаций, а от руководителей»;

• в заключение поблагодарите сотрудника за то, что он ответил на ваши вопросы, и пожелайте ему удачи на новом поприще.

Работодатель может снизить негатив от неприятной процедуры увольнения сотрудников, если будет применять современные технологии аутплейсмента.

Такой подход особенно актуален при массовых увольнениях, сопровождающих ликвидацию организации или оптимизацию численности

персонала, но может применяться и в обычных случаях, когда увольнение сотрудника не связано с тем, что он не справился со своими должностными обязанностями или является нарушителем трудовой дисциплины. В основе аутплейсмента лежит подход, когда к персоналу относятся как к внутреннему клиенту. Представитель работодателя может предложить увольняемому целый «пакет услуг» содействия в трудоустройстве:

- помощь в подготовке резюме;
- подготовить к прохождению собеседования;
- разместить резюме на различных «рабочих» сайтах;
- подготовить рекомендательные письма;
- использовать связи среди коллег и распространить среди них информацию о сотруднике;
- составить базу данных потенциальных работодателей, куда может обратиться сотрудник;
- наградить почетной грамотой или благодарственным письмом за долгую и ответственную работу и пр.

Если инициатива увольнения исходит от работодателя в ситуации, когда претензий к работнику нет, важно объяснить причины принятия такого решения. Самый сложный момент в разговоре – сотрудник воспринимает увольнение как негативную оценку своим качествам и может упускать из вида объективные обстоя-

Аутплейсмент — комплекс мер, направленных на оказание поддержки увольняемому сотруднику в дальнейшем трудоустройстве.



тельства. Грамотное общение должно быть нацелено на то, чтобы помочь увольняемому выйти из некомфортного состояния.

Автор множества статей по эффективности бизнеса, консультант по вопросам производительности и коммерческой эффективности Терри Корбелл прежде, чем принять непопулярное решение в отношении любого сотрудника, советует не торопиться и честно ответить на пять вопросов:

1. Имеются ли у вас необходимые документы, содержащие бизнес-основания для увольнения сотрудника?
2. Можете ли вы обосновать свою систему отбора тех, кого вы решили уволить?
3. Имеются ли у вас письменные отчеты об эффективности работы сотрудников или документы о применявшихся к ним дисциплинарных мерах?
4. Соблюдены ли вами все соответствующие случаю законы?
5. Действуете ли вы честно и сострадатально?

Предполагается, что вы приняли правильное решение, если получили пять утвердительных ответов.

Общаясь с увольняемым, можно применять подход, зашифрованный в цитате Э. Ремарка «разрыв не всегда означает конец, а часто бывает ступенькой для восхождения». Этот подход успешно применялся гуру аме-

риканского менеджмента, президентом «Дженерал Электрик», легендарным Джеком Уэлчем. Он использовал политику масштабных увольнений в целях повышения стратегической устойчивости компании. Критерием для принятия непростого решения о сокращении персонала являлась принадлежность сотрудников к одной из трех категорий - классам: А, В и С:

- **КЛАСС А** - активные, увлеченные сотрудники, всегда готовые к восприятию идей из любых источников. Они заряжают энергией окружающих. Благодаря им работа становится продуктивной и интересной. Именно увлеченность — самое большое различие между сотрудниками классов А и В;
- **КЛАСС В** - сердце компании, неотъемлемый фактор ее успешной работы. Руководитель направляет много энергии на повышение квалификации сотрудников класса В и хочет, чтобы они стремились узнать, что мешает им перейти в класс А. Обязанность менеджера — помочь им туда попасть;
- **КЛАСС С** - эти сотрудники не справляются с работой. Чаще всего они расхолаживают окружающих. Такие люди склонны мешкать, а не выполнять. Нельзя впустую тратить на них время.

Исходя из этой схемы Уэлч внедрил жесткую пропорцию «20-70-10», которой должен был придерживаться менеджмент при оценке работы пер-

сонала. Каждый руководитель обязан был выделить среди своих сотрудников 20% наиболее инициативных представителей класса «А» и максимально стимулировать их работу ростом зарплаты, льготным приобретением акций компании и перспективой роста. Основные 70% сотрудников (класс В) также могли рассчитывать на повышение зарплаты и покупку акций, но перспективы повышения по службе у них не было. От сотрудников класса «С» нужно было нещадно избавляться.

Комментируя увольнение работников класса «С», Уэлч говорил: «Некоторым кажется, что избавляться от худших 10% жестоко и бесчеловечно. На самом деле все наоборот. Я считаю бесчеловечным удерживать людей, которые не смогут расти в организации. Самое жестокое - медлить и сообщать людям об их профнепригодности на поздних этапах карьеры, когда у них мало вариантов новой работы и много финансовых обязательств: оплата учебы детей или крупный ипотечный кредит».

Как бы то ни было, увольнение сотрудников - это не самый действенный способ развития организации. Если руководство компании слишком часто к нему прибегает, обосновывая свое решение непрофессионализмом сотрудников, возможно причину следует искать не в них. Обратите внимание, насколько грамотно построена система найма кандидатов, ведь не секрет, что большая часть проблем с персоналом - это результат неграмотного отбора, следовательно, необходимо менять подходы к управлению персоналом, а не персонал.

Джек Уэлч:

“

Увольнения всегда будут самым трудным решением для руководителя. Людям, которым нравится увольнять, нельзя работать в компании - как и тем, кто на это не способен. Я никогда не питал иллюзий относительно лишений, которые испытывают уволенные. Я пользовался простыми критериями и всегда спрашивал себя: «Проявили ли мы справедливость и беспристрастность? Хотели бы мы, чтобы с нами обошлись точно так же? Смогу ли я, посмотрев на себя в зеркало, ответить «да» на эти вопросы?»

”

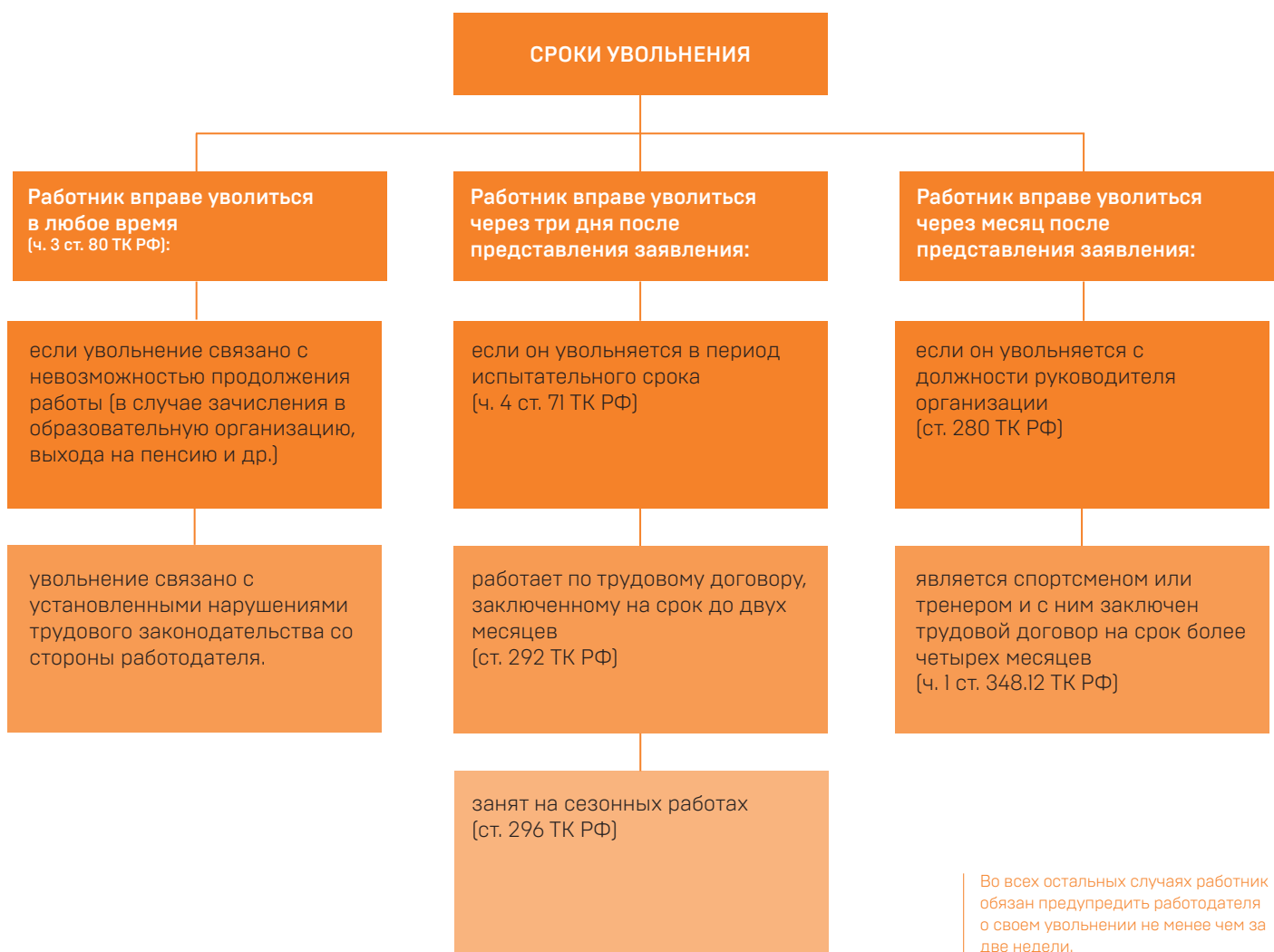


Инструкция по увольнению



Татьяна Золотарева,
руководитель
кадровой службы
«Консультант Коми»

Казалось бы, увольнение по собственному желанию – самый простой способ расстаться. Ни сложной документации, ни дополнительных компенсаций. Но даже в этой прозрачной процедуре есть свои подводные камни. Избежать административных штрафов и судебных издержек в ситуации увольнения несложно. Главное – следовать букве закона.



Течение указанного срока начинается на следующий день после того, как работодатель получит заявление работника об увольнении. Это означает, что день подачи заявления не засчитывается в срок предупреждения об увольнении (ч. 1 ст. 80 ТК РФ).

При этом по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 2 ст. 80 ТК РФ).

Важно, для того чтобы избежать судебных разбирательств, дата увольнения в заявлении о расторжении трудового договора должна быть согласована обеими сторонами. Так, если работодателя не устраивает дата увольнения, указанная работником в заявлении (в случае, если указа-

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. При этом работника не уволят, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник в порядке перевода от другого работодателя (ч. 4 ст. 64, ч. 4 ст. 80 ТК РФ).

на дата ранее 2-недельного срока или позднее), необходимо обговорить с работником дату и оформить правильное заявление, выражающее обоюдную договоренность.

Для отзыва своего заявления на увольнение работник оформляет еще одно заявление в свободной форме.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (ч. 6 ст. 80 ТК РФ).

КАК ПРАВИЛЬНО УВОЛИТЬСЯ?

ШАГ 1.

Если решение об увольнении принято, то за 2 недели необходимо предупредить работодателя об увольнении в письменной форме, подав соответствующее заявление. Оно составляется в свободной форме на имя руководителя организации и подписывается работником. В заявлении необходимо указать:

- желание работника уволиться по собственному желанию;
- дату увольнения;
- дату оформления заявления.

При указании последнего дня работы следует избегать конструкции с предлогом «с» (например, «прошу уволить с 22 мая»), поскольку в таком случае неясно, какой именно день будет последним днем работы (21 или 22 мая). Правильно будет указать «прошу уволить меня 22 мая»;

— заявление должно быть подписано работником. Без его подписи документ не имеет юридической силы и не является основанием для прекращения трудового договора.

Предупредить работодателя об увольнении работник может не только в период работы, но и в период нахождения в отпуске и в период временной нетрудоспособности. При этом дата предполагаемого увольне-

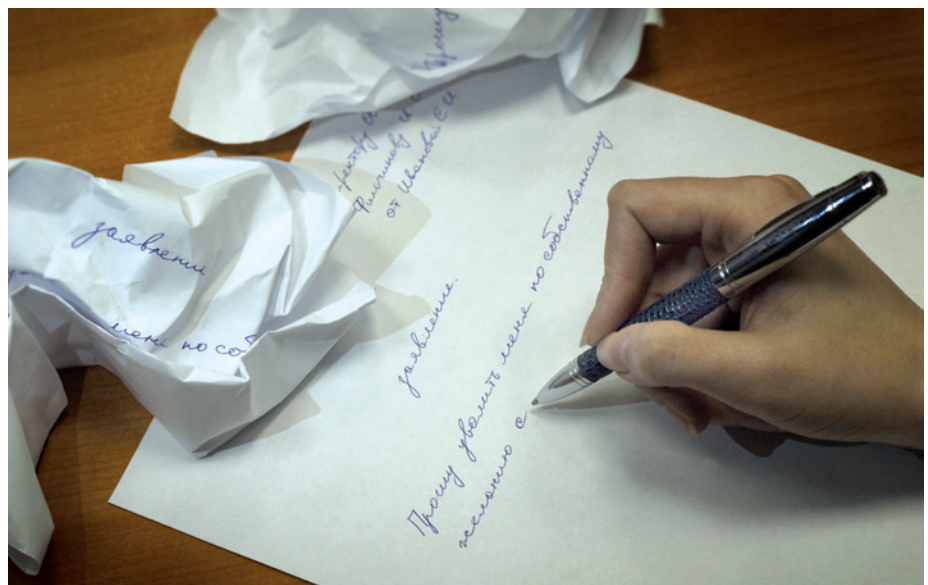
Важно:

- заявление должно содержать четкую формулировку, из которой следует, что работник желает прекратить трудовые отношения («прошу уволить», «прошу расторгнуть трудовой договор» и т.п.);
- в заявлении должен быть указан последний день работы.

ния может приходиться также на указанные периоды.

Трудовой кодекс РФ не содержит препятствий для подачи заявления об увольнении по собственному желанию в любой форме, в том числе путем направления его по почте. Таким образом, работник может направить работодателю соответствующее заявление, к примеру, заказным письмом.

Если вы представляете заявление лично, его необходимо зарегистрировать у лица, отвечающего за входящую и исходящую корреспонденцию (в секретариате, канцелярии и т.п.), путем проставления на вашем экземпляре заявления даты, номера документа, Ф.И.О. лица, принявшего заявление, и его подписи. Если вы направляет заявление почтой, необходимо оформить опись вложения и уведомление о вручении. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.



ШАГ 2.

В день увольнения, то есть в последний день работы, работник должен получить под роспись все необходимые документы (ст. 84.1 ТК РФ, п. 3 ст. 230 НК РФ, п. 3 ч. 2 ст. 4.1 Закона N 255-ФЗ, п. 4 ст. 11 Закона N 27-ФЗ).

А именно:

- трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. О получении трудовой книжки работник расписывается в личной карточке (форма N Т-2) и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним;
- справку о сумме зарплаты за текущий и два предшествующих года для расчета пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам и по уходу за ребенком;
- разд. 6 «Сведения о сумме выплат и иных вознаграждений и страховом стаже застрахованного лица» расчета по форме РСВ-1. В этом разделе указываются сведения о работнике за отчетный период, в котором тот уволился, т.е. с начала текущего года по дату увольнения.

Кроме того, по письменному заявлению работника ему выдаются иные документы, связанные с его работой, например, копии:

- приказов о выплате ему премий;
- приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы.

Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно (ст. 62 ТК РФ).

Работодатель обязан выдать работнику перечисленные документы в день увольнения, даже если он не вернул числящееся за ним имущество организации или не подписал обходной лист.

Если в день увольнения работник не может получить трудовую книжку и документы, работодатель обязан направить ему по почте ценным письмом с описью вложения уведомление о необходимости получить документы или дать согласие на их отправку по почте.

Если работник по каким-либо причинам не получил трудовую книжку в последний день работы, то работодатель обязан выдать ее ему в течение трех рабочих дней со дня получения от него письменного заявления.

Также в день прекращения трудового договора работодатель обязан выплатить работнику:

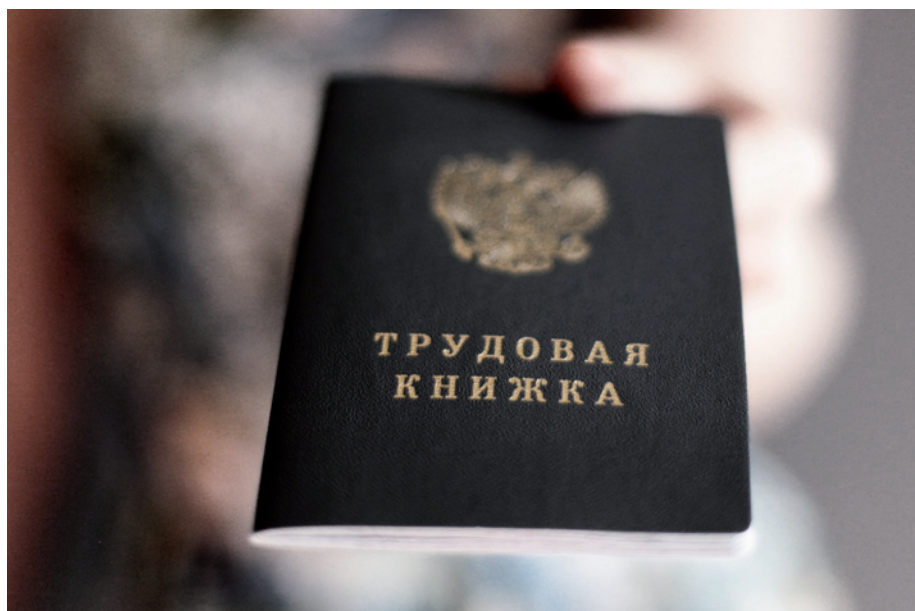
- заработную плату за период работы перед увольнением, включая премии, надбавки и иные выплаты (ст. ст. 136, 140 ТК РФ);
- денежную компенсацию за неиспользованный отпуск (ст. 127 ТК РФ).

Трудовое законодательство не обязывает работодателя выплачивать работнику иные компенсации при увольнении по собственному желанию. При этом трудовой или коллективный договоры могут предусматривать иные выплаты при расторжении трудового договора с работником, в том числе в связи с увольнением по собственному желанию (ст. ст. 57, 178 ТК РФ).

Если работник увольняется до окончания того рабочего года, в счет которого уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, то работодатель вправе удержать задолженность за неотработанные дни отпуска (абз. 5 ч. 2 ст. 137 ТК РФ). Работодатель удерживает такую задолженность независимо от согласия работника (ч. 3 ст. 137 ТК РФ). При этом, если работодатель фактически не смог удержать задолженность за неотработанные дни отпуска из-за недостаточности сумм, причитающихся работнику при увольнении, взыскать эти суммы в судебном порядке он не сможет (Определение Верховного Суда РФ от 25.10.2013 N 69-КГ13-6).

Иные суммы, причитающиеся работодателю (неотработанный аванс, задолженности или неправильно исчисленные выплаты), работодатель может удержать, только если работник не оспаривает оснований и размеров удержания (ч. 3 ст. 137 ТК РФ).

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан выплатить не оспариваемую им сумму (ч. 2 ст. 140 ТК РФ).





Правила миграционного учета

На вопросы о постановке на миграционный учет иностранных граждан в Российской Федерации отвечает начальник отделения ФМС России по РК в Сыктывдинском районе Татьяна Гилева.

— В течение какого срока иностранный гражданин должен встать на миграционный учет?

— В соответствии с ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» от 18.07.2006 № 109-ФЗ каждый временно пребывающий или проживающий в РФ, а также постоянно проживающий иностранный гражданин и лицо без гражданства, т.е. проживающий в РФ на основании вида на жительство, обязан встать на учет по месту пребывания в течение 7-и рабочих дней со дня прибытия в место пребывания. Для этого он должен обратиться к принимающей его в РФ стороне и предъявить действительный документ, удостове-

ряющий его личность и признаваемый в таком качестве в РФ, и миграционную карту с отметкой органа пограничного контроля о въезде в РФ. Лица, не предъявившие миграционную карту, постановке на миграционный учет не подлежат. Гражданин или организация, выступающие в качестве принимающей стороны, обращаются в территориальные органы ФМС или подразделения почтовой связи для постановки на учет иностранного гражданина.

— Кто имеет право заполнять миграционную карту?

— Иностранец при въезде в РФ обязан получить и заполнить миграционную карту, за исключением граждан Республики Беларусь. Миграционная карта заполняется лично иностранным гражданином разборчиво, без исправлений на русском языке. В случае, если иностранный гражданин не владеет русским языком, допускается заполнение им сведений буквами латинского алфавита в соответствии с данными, указанными в паспорте или ином документе, удостоверяющем личность. Миграционная карта заполняется на каждого иностранного гражданина независимо от возраста.

— Кто может выступать в качестве принимающей стороны?

— Уведомление о прибытии иностранного гражданина в место пребывания принимается территориальным органом ФМС или подразделением федеральной почтовой связи только от принимающей его в РФ стороны. В качестве принимающей стороны могут выступать:

- гражданин РФ;
- постоянно проживающий в РФ иностранный гражданин;
- юридическое лицо;
- филиал или представительство юридического лица;
- федеральный орган государственной власти;
- орган государственной власти субъекта РФ;
- орган местного самоуправления;
- дипломатическое представительство или консульское учреждение иностранного государства в РФ;
- международная организация или ее представительство в РФ, либо представительство иностранного государства при международной организации, находящейся в РФ;
- в качестве принимающей стороны в отношении членов своей семьи могут выступать также иностранный гражданин или лицо без гражданства, относящиеся к высококвалифицированным специалистам и имеющие в собственности жилое помещение на территории РФ;
- гостиница;
- учреждение здравоохранения;
- учреждение социальной защиты (интернаты, дома престарелых и пр.);
- учреждение исполнения уголовного или административного законодательства.

В случае прибытия иностранного гражданина в РФ в визовом порядке по приглашению юридического лица принимающей стороной является юридическое лицо, указанное в визе в графе «принимающая организация».

— Что представляет собой уведомление о прибытии? Кто должен его заполнять?

— Принимающая иностранного гражданина в РФ сторона заполняет и представляет уведомление о прибытии иностранного гражданина или лица без гражданства (независимо от возраста) в место пребывания непосредственно в подразделение УФМС либо направляет уведомление почтовым отправлением. Территориальные органы ФМС, равно как и подразделения федеральной почтовой связи, вправе принять уведомление о прибытии в место пребывания непосредственно от иностранного гражданина или лица без гражданства только:

- при наличии документально подтвержденной уважительной причины, препятствующей принимающей стороне самостоятельно направить уведомление о прибытии иностранного гражданина в место пребывания. Уважительными причинами являются обстоятельства непреодолимой силы и стихийные бедствия, а для физического лица, являющегося принимающей стороной, - его тяжелая болезнь или смерть;
- от иностранного гражданина, проживающего в РФ на основании вида

на жительство, - при условии наличия на то письменного согласия принимающей стороны.

Уведомление о прибытии иностранного гражданина представляет собой формализованный бланк, который состоит из двух частей:

- уведомление о прибытии иностранного гражданина в место пребывания;
- отрывная часть к бланку уведомления о прибытии иностранного гражданина в место пребывания.

Бланк уведомления о прибытии заполняется на русском языке принимающей стороной в одном экземпляре при постановке на учет непосредственно территориальным органом ФМС или в двух экземплярах при обращении в организацию федеральной почтовой связи разборчиво от руки, на печатной машинке или компьютере. При заполнении бланка не допускаются исправления, использование аббревиатур, сокращения слов и пропуск реквизитов.

— Что грозит иностранным гражданам, не вставшим на учет по месту пребывания?

— Иностранцы граждане, прибывшие в РФ с нарушением установленного порядка пересечения Государственной границы РФ, своевременно не вставшие на учет по месту пребывания, уклонившиеся от выезда из РФ по окончании разрешенного срока пребывания в РФ, равно как и сообщившие о себе неправильные или ложные сведения при осуществлении миграционного учета, согласно статье 25.10 Федерального закона «О порядке выезда из РФ и въезда в РФ» от 15.08.1996 № 114-ФЗ являются незаконно находящимися на территории РФ и несут ответс-

твенность в соответствии с законодательством РФ. Ответственность таких иностранных граждан и лиц без гражданства, а также принимающей стороны, не исполнившей наложенных законом обязанностей по приему иностранных граждан, установлена Кодексом об административных правонарушениях РФ. Для физических лиц административные штрафы составляют от 2 до 5 тыс.руб.; для должностных лиц - от 25 до 50 тыс.руб.; для юридических лиц - от 250 тыс.руб. до 1 млн.руб. в зависимости от совершенного правонарушения.

Кадры в порядке

Соблюдение требований Трудового законодательства и правил охраны труда обязательно для любой организации независимо от форм собственности и видов деятельности. Так что, вопрос проверок Государственной инспекции труда актуален для всех. Основной причиной проверок по-прежнему остаются жалобы недовольных сотрудников.



Если работник не согласен с действиями работодателя и считает, что тот нарушил его права, он вправе обратиться с письменным заявлением в Государственную инспекцию труда. Поступившее заявление будет рассмотрено в порядке, установленном ФЗ от 2 мая 2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации». На его основании может быть назначена внеплановая проверка в соответствии с требованиями статьи 360 Трудового кодекса РФ. Предметом проверки будут являться изложенные в жалобе факты, указанная проверка является целевой.

В соответствии с частями 4 и 5 статьи 11 ФЗ от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля и муниципального контроля» юридическому лицу или индивидуальному предпринимателю направляют запрос с требованием представить необходимые для проверки документы. К запросу прилагается заверенная печатью копия распоряжения или приказа за руководителя органа государственного контроля и надзора о проведении проверки. В течение десяти рабочих дней со дня получения запроса юридическое лицо или индивидуальный предприниматель обязаны направить в орган государственного контроля указанные документы.

Документы представляются в виде копий, заверенных печатью и подписью индивидуального предпринимателя, руководителя, иного должностного лица юридического лица. Юридическое лицо, индивидуальный предприниматель вправе представить указанные в запросе документы в электронной форме в порядке, определяемом частью 6 статьи 11 ФЗ от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ.

Части 7 и 11 статьи 11 ФЗ от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ запрещают требовать нотариального удостоверения копий представляемых документов, сведения и документы, не относящиеся к предмету документальной проверки, а также те, которые могут быть получены этим органом от иных органов

государственного контроля, органов муниципального контроля.

В случае, если при документальной проверке не представляется возможным удостовериться в полноте и достоверности предоставленных сведений и оценить соответствие деятельности юридического лица, индивидуально-предпринимателя обязательным требованиям, проводится выездная проверка.

В соответствии с частью 16 статьи 10 ФЗ от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» о проведении внеплановой выездной проверки, за исключением случаев, которые указаны в пункте 2 части 2 статьи (причинение вреда жизни, здоровью граждан, вреда животным, растениям, окружающей среде, объектам культурного наследия (памятникам истории и культуры) народов РФ, безопасности государства, а также возникновения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера), юридическое лицо или индивидуальный предприниматель уведомляются органом государственного контроля не менее чем за 24 часа до начала ее проведения. Однако в случае, если от работника поступило обращение о нарушении его трудовых прав или о фактах нарушений работодателем требований трудового законодательства, которые повлекли возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников, уведомление работодателя о проверке не допускается (часть 9 статьи 360 Трудового кодекса РФ).

При визите государственный инспектор обязан предъявить работодателю свое служебное удостоверение, а также приказ о проведении проверки. В нем должны быть четко установлены предмет проверки и срок ее проведения.

По результатам проверки инспектор составляет акт об отсутствии нарушений или акт, в котором указываются выявленные нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих

нормы трудового права. К акту проверки прилагается предписание об устранении нарушений, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в суде в течение десяти дней со дня получения работодателем или его представителем.

Об исполнении предписания в установленный срок необходимо направить в адрес Государственной инспекции труда подтверждающие документы. В случае, если документы не будут направлены по истечении срока, государственными инспекциями труда в соответствии с пунктом 2 статьи 10 ФЗ от 26.12.2008 № 294-ФЗ вправе провести внеплановую проверку по исполнению предписания.

Невыполнение законного предписания органа, осуществляющего государственный надзор, об устранении нарушений законодательства, в соответствии с ч. 23 ст. 19.5 Кодекса об административных правонарушениях РФ (далее - КоАП РФ) влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.

С начала 2015 года в КоАП РФ выделены две основные статьи, устанавливающие ответственность за нарушение трудового законодательства. В ст. 5.27 КоАП РФ прописаны штрафы за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, а в ст. 5.27.1 КоАП РФ - штрафы за нарушение государственных нормативных требований охраны труда. Ранее содержалась общая формулировка, при нарушении трудового законодательства образовывался один состав административного правонарушения в независимости от количества выявленных нарушений по ст. 5.27 КоАП РФ. В настоящее время законодатель выделил конкретные нарушения, за которые установлены отдельные размеры штрафов.

НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

За нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в соответствии со статьей 5.27 КоАП РФ предусмотрены следующие виды административной ответственности:

1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 2 и 3 настоящей статьи и статьей 5.27.1 настоящего Кодекса, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.
2. Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.
3. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц – от десяти тысяч до ста тысяч рублей.
4. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от десяти



тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 2 или 3 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым ад-

министративному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на граждан в размере пяти тысяч рублей; на должностных лиц - дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих

предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.

НАРУШЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА

За нарушение требований охраны труда предусмотрена административная ответственность в соответствии со статьей 5.27.1 КоАП РФ:

1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 - 4 статьи, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

2. Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

3. 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 влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

4. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тридцати тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1 - 4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или дисквалификацию

на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Об исполнении предписания в установленный срок необходимо направить в адрес Государственной инспекции труда подтверждающие документы. В случае, если документы не будут направлены по истечении срока, государственный инспектор труда в соответствии с пунктом 2 статьи 10 Федерального закона от 26.12.2008 N 294-ФЗ вправе провести внеплановую проверку по исполнению предписания.

Документы, которые запрашивают государственные инспекторы труда:

- коллективный договор;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- штатное расписание;
- трудовые договоры;
- должностные инструкции;
- положение об оплате труда;
- табели учета рабочего времени;
- трудовые книжки;
- книга учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним;
- приходно-расходная книга по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее;
- личные карточки;
- кадровые приказы (предоставление отпусков, направление в командировку и т. д.);
- расчетные листки;
- инструкции по охране.

Осторожно! Недобросовестный кредитор



Екатерина Плишкина
Арбитражный
управляющий

Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» в первую очередь защищает интересы кредиторов должника и предоставляет им равные права и способы их защиты. Однако, на практике возникают ситуации, когда кредиторы злоупотребляют правом и пытаются включить в реестр несуществующие долги. Всем участникам дела о банкротстве следует тщательно изучать природу возникновения обязательств, положенных в основу заявленных требований. Это поможет суду принять объективное решение и обеспечить баланс интересов всех кредиторов должника.

В случае, когда лицо (как организация, так и индивидуальный предприниматель) не исполняет принятые на себя обязательства и у кредитора есть на руках вступивший в законную силу судебный акт, подтверждающий этот факт, он вправе обратиться в арбитражный суд с заявлением о признании должника банкротом.

Арбитражный суд, рассматривая поступившее заявление, учитывает все обстоятельства: размер заявленного требования, информацию обо всех имеющихся кредиторах, размер активов должника и принимает решение о введении в отношении должника процедуры банкротства. Как правило, в этот момент вводится процедура наблюдения, в рамках которой гарантируется сохранность имущества должника, проводится анализ финансового состояния, формируется реестр требований кредиторов. Все это позволяет сделать вывод о возможности или невозможности восстановления платежеспособности должника.

С момента публикации информации о начале процедуры наблюдения в официальном печатном издании – газете «Коммерсантъ» – у кредиторов в соответствии со ст. 71 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)», есть тридцать календарных дней для предъявления своих требований по участию в первом собрании кредиторов. Это собрание имеет большое значение, поскольку именно оно определяет дальнейшую судьбу должника и шансы кредиторов на исполнение обязательств перед ними.

Способы защиты интересов лиц, участвующих в деле

о банкротстве, и варианты такой защиты незначительны: представление возражений на требования других таких же кредиторов или обжалование сделок должника при условии, что конкурсный кредитор обладает более чем десятью процентами голосов от включенных в реестр требований кредиторов.

ПРЕДЪЯВЛЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ

Давайте рассмотрим вариант защиты интересов кредитора на стадии предъявления требований. Решения на собрании кредиторов как на первом, так и на последующих принимаются большинством голосов. Контроль над процедурой приобретает конкурсный кредитор, обладающий этим большинством, т.е. наибольшим размером кредиторской задолженности к должнику.

Первые вопросы возникают на этапе предъявления требований к должнику и формирования реестра требований кредиторов. Кредитор обращается в арбитражный суд с заявлением об установлении его требований. Требования кредиторов, возникшие на основании вступивших в законную силу судебных актов, в соответствии со ст. 69 Арбитражного процессуального кодекса РФ с учетом абз. 2 п. 10 ст. 16 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» не требуют повторного доказывания и оценки судом в части их состава и размера, за исключением разногласий, связанных с исполнением судебных актов или их пересмотром.

Другое дело, когда речь заходит о требованиях, предъ-

являемых на основании первичных документов. Кредитор, заявивший такое требование, должен доказать, что оно обоснованно и подлежит включению в реестр требований кредиторов должника. Суд независимо от поступивших возражений обязан проверить обоснованность требования кредитора, произвести исследование и оценку первичных документов и их подлинности. С учетом Постановления Пленума ВАС РФ от 22.06.2012 г. № 35 «О некоторых процессуальных вопросах, связанных с рассмотрением дел о банкротстве» установленными могут быть признаны только требования, в отношении которых представлены достаточные доказательства наличия и размера задолженности.

ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» дает должнику, арбитражному управляющему и кредиторам возможность представлять возражения относительно предъявленных требований; при этом права лиц, участвующих в деле о банкротстве, с декабря 2014 г. были расширены возможностью заявлять о пропуске срока исковой давности.

Указанное обстоятельство имеет большое значение, когда кредитором заявлено требование, возникшее на основании договора уступки права требования. Зачастую возникает ситуация, когда кредитором в обоснование, представлены договоры уступки, в соответствии с которыми приобретена задолженность должника перед третьими лицами. В таком случае кредитор должен доказать существование первичного обязательства у должника. Должнику и кредиторам не стоит забывать о том, что в соответствии со ст. 201 ГК РФ перемена лиц в обязательстве не влечет изменения срока исковой давности и порядка его исчисления. Это означает, что уступка права требования дебиторской задолженности не влияет на течение срока исковой давности.

Данная правовая процедура на законных основаниях позволяет любому кредитору уменьшить требования «конкурентов», а значит приобрести большее влияние и шансы при распре-

делении денежных средств и имущества должника.

Недобросовестные кредиторы зачастую пытаются использовать любые возможности для приобретения большинства голосов на первом собрании и в процедуре: между должником и третьим лицом заключается договор, который содержит в себе заведомо неисполнимое обязательство (значительная сумма такого обязательства, минимальный срок его исполнения). В качестве обеспечения исполнения обязательства выступает имущество должника, передаваемое в залог, причем зачастую имущество продолжает оставаться у залогодателя, т.е. должника.

А далее процедура происходит по уже отработанной схеме: в арбитражный суд поступает заявление о включении в реестр требований кредиторов требования на значительную сумму, равную или превышающую совокупные требования всех иных кредиторов. В обоснование заявленного требования представляются договоры уступки или перевода долга, обязательно сопровождаемые договором залога, согласно которому в этот залог было передано все имущество должника.

Суд, принимая к производству такое заявление на стадии включения требования в реестр требований кредиторов на основании таких договоров, оценивает сделки должника на предмет их соответствия закону.

Согласно абзацу 4 пункта 4 Постановления Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 23.12.2010 г. № 63 «О некоторых вопросах, связанных с применением главы III.1 ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», наличие в законе специальных оснований оспаривания сделок, предусмотренных ст. ст. 61.2, 61.3, само по себе не препятствует суду квалифицировать сделку, при совершении которой допущено злоупотребление правом, как ничтожную (статьи 10, 168 Гражданского Кодекса РФ), в том числе при рассмотрении требования, основанного на такой сделке.

ЗЛУПОТРЕБЛЕНИЕ ПРАВОМ

Кредиторы, выразившие несогласие с заявленными требованиями, вправе направить возражения, поставив под сомнение законность сделки, которая представлена в обоснование требования.

В соответствии со ст. 10 Гражданского кодекса РФ не допускаются действия граждан и юридических лиц, осуществляемые исключительно с намерением причинить вред другому лицу, либо злоупотребление правом в иных формах. Это означает, что каждое право должно иметь пределы его осуществления, в противном случае это влечет за собой нарушение прав иных лиц.

Данная норма, кажущаяся, с одной стороны, декларативной и формальной, на практике используется достаточно широко, особенно когда отсутствует возможность применить другие правовые рычаги воздействия. Судебная практика арбитражных судов использует в качестве следствия злоупотребления правом не только отказ в судебной защите, но и признание сделки недействительной.

Если при изучении документов, представленных в ма-

Злоупотребление гражданским правом – это превышение пределов дозволенного при осуществлении своих правомочий путем осуществления их с незаконной целью или незаконными средствами, если при этом нарушены права и законные интересы других лиц. В данном случае следует учитывать, что закон говорит о презумпции добросовестности и разумности участников гражданских правоотношений, пока не доказано обратное. ➤

териалы дела, оценке доказательств в их совокупности с обстоятельствами, сопутствующими совершению сделки, суд установит, что сторонами было допущено злоупотребление правом, такая сделка будет признана недействительной; во включении в реестр требований кредиторов, заявленных по такой сделке, будет отказано.

Используя аргумент «злоупотребление правом», следует понимать, что надо будет, во-первых, доказать наличие такого злоупотребления в виде неправомерных действий, а также причинение либо угрозу причинения вреда. Второе обязательное условие заключается в том, что суду необходимо представить такую логическую цепочку доводов, основанных на анализе действий «злоупотребившей» стороны, чтобы ни у суда, ни в процессе дальнейшего обжалования не возникло ни малейших сомнений в обоснованности доводов заявителя.

Наглядным примером таких неправомерных действий явилась попытка включения требований кредитора – ОАО «Банк «Таврический» в реестр требований ОАО «Шахта «Интауголь» в деле о банкротстве № А29-6927/2014, находящемся в производстве Арбитражного суда Республики Коми.

Кредитор обратился с заявлением о включении в реестр требований должника; размер заявленного требования превышал 1 млрд. рублей. В обоснование заявленного требования были положены договоры (соглашения) о переводе долга с третьего лица – ООО «БалтРеконструкция» на ОАО «Шахта «Интауголь» и, что вполне ожидаемо, договоры залога имущества шахты.

Такое заявление вызвало интерес большинства лиц, участвующих в деле. С возражениями выступили должник, временный управляющий, уполномоченный орган, ряд кредиторов. Сомнения вызвал тот факт, что соглашения перевода долга были следствием выдачи кредита лицу, неспособному нести обязанности по такому кредиту. Особое значение сыграл и тот факт, что ООО «БалтРеконструкция» являлось единственным акционером ОАО «Шахта «Интауголь», т.е. в соответс-



твии со ст. 19 ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» было заинтересованным лицом.

Суд, отказывая во включении требований в реестр требований кредиторов, признал договоры перевода долга и договоры залога ничтожными. В совокупности были учтены следующие обстоятельства: в период, когда были подписаны указанные договоры, должник уже отвечал признакам неплатежеспособности, в отношении ОАО «Шахта «Интауголь» неоднократно возбуждались дела о несостоятельности (банкротстве), имелась задолженность по заработной плате. Немаловажным фактором явилось и то обстоятельство, что в таких сделках отсутствовал экономический интерес для должника; на шахту была возложена обязанность по несению обязательств за третье лицо, которые у должника не возникли бы в отсутствие таких договоров.

Судебный акт суда первой инстанции был оставлен без изменения судом апелляционной инстанции. В результате совместных действий временного управляющего, уполномоченного органа, кредиторов и должника последний не только освободился от попытки возложить на него обязанности по несению обязательств за третье лицо, но и сохранил за собой имущество, незаконно переданное в залог.

В дальнейшем, кроме возражений по требованиям кредиторов лица участвующие в деле, вправе защищать свои интересы и интересы должника, обжаловав заключенные должником либо совершенные в его интересах третьими лицами сделки.

Глава III ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» предоставляет право арбитражному управляющему и конкурсным кредиторам обжаловать сделки должника, при этом необходимо установить и доказать в совокупности ряд условий. Зачастую возникает ситуация, когда лицу, обратившемуся с заявлением о признании сделки недействительной, попросту не хватает доводов для доказывания применительно к отдельной статье. В такой ситуации наиболее разумно обратиться к положениям ст. 10 ГК РФ, дающим заявителю простор для доводов и построения логического заключения, почему именно такие действия лица были совершены при явном злоупотреблении правом.

Несмотря на то, что нормы о злоупотреблении правом закреплены всего лишь в одной статье Гражданского кодекса, спектр возможностей по использованию этой правовой конструкции применительно к различным спорам при разумном и грамотном подходе к ситуации достаточно широк.

Компания «Консультант Коми» ищет партнеров по бизнесу



Если ваш друг:

- живет в Сысольском, Усть-Куломском, Корткеросском районах
- мечтает открыть свое дело
- хочет сменить работу на более интересную и перспективную
- коммуникабельный, энергичный, работоспособный
- имеет опыт ведения переговоров
- входит в общественную, управленческую и бизнес элиту района
- с презентабельной внешностью
- открыт для общения, уважаем и готов оказывать помощь людям

Расскажите ему, что он нужен «Консультант Коми»

Его звонка ждут по телефону
8912 866-26-77
и письма на адрес:
resume@consultantkomi.ru.



**КОНСУЛЬТАНТ
КОМИ**

ПРАВО ЖИТЬ РАЗУМНО



Лариса Максимова:
**«Любой кризис – это задачи,
над которыми надо работать»**

Руководитель УФНС России по Республике Коми Лариса Максимова – о главных направлениях налоговой политики, налоговых льготах, прозрачных процедурах администрирования и оптимизме в сложных ситуациях.

— Как сказались на налоговых поступлениях стагнация экономики? Дают ли санкции повод для пессимизма?

— Налоговые доходы – всегда отражение происходящих экономических процессов. И сложности экономики последнего времени, конечно, не могли не повлиять на налоговые поступления. В обстоятельствах, когда продолжалась серьезная тенденция снижения курса рубля и цены на нефть, мы понимали, что обеспечение исполнения бюджетных параметров по доходам будет непростой задачей, ведь республика – сырьевой регион. Платежи налога на добычу нефти составляют до половины доходов федерального бюджета, мобилизуемых на территории Коми, а налог на прибыль добывающих организаций занимает более четверти доходов республиканского бюджета.

Наличие значительного объема кредитов и займов в иностранной валюте, существенный размер доли валютной выручки, влияние нефтегазового сектора на другие отрасли экономики – все это мы максимально постарались учесть в своих прогнозах динамики налоговых поступлений. Также нельзя было игнорировать временную остановку крупнейших инвестиционных проектов в газовом секторе республики. И, конечно же, любая нестабильность на рынке сказывается на состоянии налоговой задолженности.

Прогнозы мы делали разные, в том числе и самые пессимистические. Но знали – действовать нужно с оптимизмом, поскольку от нашей работы зависят доходы бюджетов и в конечном итоге – стабильность общества. Не все просто было в начале года, отрицательная динамика налоговых поступлений требовала решения сложных задач. И нам пришлось быть «умнее

сильных обстоятельств».

С первого квартала ситуация начала несколько выравниваться, и за 8 месяцев текущего года мы констатируем рост доходов – 115% к уровню того же периода прошлого года, в бюджеты поступило почти 99,6 млрд. руб. налогов. Отмечу, что сегодня динамика по конкретным налогам разная, и это обусловлено рядом объективных и субъективных факторов, но в целом доходы бюджетов выросли. Хорошие результаты показывает глубокая лесопереработка, добыча бокситов и коксующего угля.

Разумеется, сейчас сложно просчитать дальнейшее развитие ситуации в экономике, риски замедления ее темпов, в том числе и в связи с продолжающимися санкциями. Но мы понимаем важность и необходимость сохранения положительной динамики налоговых поступлений до конца текущего года. Надеюсь, что стабильная работа налоговых органов будет и дальше давать свои положительные результаты. Любой кризис для нас – это всегда конкретные задачи, над которыми нужно работать.

— Оправданы ли опасения бизнеса, что из-за возможных проблем в бюджете ФНС будет повышать налоговое давление?

— Опасения бизнес-структур вполне понятны, но главные направления налоговой политики на 2016-2018 годы совершенно другие. А именно: введен мораторий на рост налоговой нагрузки, и значительных налоговых санкций в ближайшей перспективе не предвидится. Основные задачи заключаются в создании стимулов для экономического роста и повышении справедливости налоговой системы.

Среди эффективных для развития экономики мер выделю налоговые льготы для инвесторов, позволяющие

уменьшить налог на прибыль. При этом должен проводиться анализ эффективности всех предоставляемых льгот. В рамках поддержки малого предпринимательства расширены перечень видов деятельности для применения патентной системы налогообложения, право субъектов и муниципалитетов на снижение ставок по специальным налоговым режимам. И это, конечно, еще не весь набор антикризисных мер.

— Можно ли ожидать рост теневого сектора экономики в кризисный период?

— Мы делаем все возможное, чтобы этого не произошло: повышаем эффективность использования инструментов налогового администрирования, которые направлены на мотивирование налогоплательщиков к добровольной, своевременной и полной уплате налогов, уделяем особое внимание борьбе с «уклонистами». Мы всегда открыты для тех, кто стремится добросовестно и в полном объеме исполнять свои налоговые обязательства. Наша работа основывается на экономическом анализе налогоплательщиков и риск-ориентированном подходе к проведению не только проверок, но и встреч с ними. Мы делаем ставку не на фискальные методы сбора налогов, а на прозрачные и понятные процедуры администрирования, на создание комфортных условий для уплаты налогов.

ПРОВЕРКА ФИНАНСОВЫХ ПОТОКОВ

— В 2015 году вступил в силу ряд изменений в Налоговом кодексе. Большинство из них касается представления отчетности, в частности, по НДС и расширения электронного документооборота. Что стало причиной изменений, и на что они направлены?

— Поступления НДС составляют около 40% налоговых доходов федерального бюджета, собираемых ФНС России. Поэтому неудивительно, что законодатель уделяет особое внимание совершенствованию администрирования этого налога. В 2015 году вступил в действие ряд Федеральных законов, нормы которых выводят взаимоотношения налогоплательщиков и налоговых органов на более высокий уровень, способствуют добровольному исполнению налогоплательщиками своих обязательств, повышению эффективности камерального налогового контроля НДС и снижению административной нагрузки на бизнес.

Основная цель изменений заключается в возможности проверки соответствия материальных и финансовых потоков по сделкам налогоплательщиков. Для этого, в первую очередь, организован прием расширенных налоговых деклараций, содержащих информацию обо всех выставленных и полученных счетах-фактурах в электронном виде. Информация накапливается в едином электронном хранилище данных, что позволяет автоматически обрабатывать ее, сопоставлять сведения о покупках и продажах и выявлять искажения в представленной налоговой отчетности по НДС.

Новшества направлены на дальнейшее повышение эффективности механизмов администрирования НДС, внедрение риск ориентированного подхода при проведении камерального налогового контроля, в том числе с использованием программных продуктов АСК НДС, АСК НДС-2. Эти меры позволят снизить избыточность налогового администрирования для добросовестных налогоплательщиков и усилят контроль над недобросовестными налогоплательщиками, поставят барьеры по пресечению применения схем незаконной минимизации налогообложения и возмещения НДС.

— Уменьшилось ли в результате количество мошеннических схем

с НДС? Повлекло ли это снижение взаимодействия УФНС с правоохранительными органами?

— По результатам двух налоговых периодов 2015 года сложно подвести глобальные итоги, связанные именно с внесением изменений в налоговое законодательство и внедрением новых программных продуктов. Вместе с тем, можно отметить, что в этом году наблюдается снижение удельного веса налоговых вычетов по НДС в исчисленной сумме налога.

Принимая во внимание, что в настоящее время в ходе контрольной работы выявляются признаки налоговых рисков в деятельности отдельных налогоплательщиков НДС - применение различных схем ухода или минимизации объектов налогообложения, неправомерного заявления возмещения НДС из бюджета, - взаимодействие налоговых органов региона с правоохранительными органами усиливается.

— Как решаются вопросы о защите персональных данных в связи с широким распространением электронных услуг в работе с налогоплательщиками?

— Наше ведомство - современная, динамичная структура, которая использует и развивает передовые технологии. Электронный документооборот во многих случаях уже заменил бумажный, и с помощью электронных сервисов налогоплательщики могут получить огромное количество услуг.

В работе мы используем защищенные соединения и технологии шифрования данных. Кроме того, доступ к сервисам, предоставляющим персональную информацию, обеспечивается при соблюдении определенных условий. Например, в Личный кабинет юридического лица можно зайти только с помощью квалифицированного сертификата ключа электронной подписи, которая выдается на руководителя организации либо лицо, имеющее право действовать без доверенности от имени организации. Для получения доступа к Личному

кабинету физического лица налогоплательщик должен идентифицировать себя, обратившись в инспекцию с документом, удостоверяющим личность. Можно авторизоваться в сервисе и через Единый портал государственных услуг, но при условии, что пользователь ранее лично обращался в один из уполномоченных центров регистрации Единой системы идентификации и аутентификации. Таким образом, передача персональной информации третьим лицам исключается.

РАЗБИРАЕМСЯ ДО СУДА

— Можно ли разрешить спорную ситуацию с налоговым органом без написания письменной жалобы? Насколько эффективна процедура досудебного урегулирования налоговых споров?

— Досудебное урегулирование споров является обязательной процедурой по налоговым проверкам с 2012 года. В феврале 2013 года Федеральной налоговой службой утверждена также Концепция развития досудебного урегулирования налоговых споров на 2013-18 годы, которая заложила качественно новый подход к работе. Перед налоговыми органами стоит задача развития внесудебных механизмов урегулирования налоговых споров, примирительных процедур и процедур, позволяющих устранить конфликтные ситуации без необходимости подачи письменной жалобы. Конечно, в настоящее время большая часть налогоплательщиков обращается с жалобами, оформленными письменно. При этом некоторые вопросы можно оперативно решить непосредственно в налоговом органе в ходе личной встречи.

Эффективность досудебного урегулирования налоговых споров несомненна, в общей сложности за три года количество жалоб снизилось практически в два раза, количество рассмотренных дел в суде - в три раза. Также повышается уровень выигрыша в судах в пользу бюджета, за первое полугодие 2015 года он составил 85% от оспариваемых сумм.

— Установились ли в последние годы принципиально новые отношения между налоговыми органами и плательщиками? Стала ли для россиян уплата налогов нормой жизни?

— Сегодня общепризнанный мировой тренд - трансформация налоговых администраций из сборщиков налогов в государственные институты, предоставляющие компаниям и гражданам широкий спектр сервисов и услуг. От механизмов принуждения они переходят к созданию условий для комфортного исполнения налогоплательщиками своих обязательств. Мировой опыт показывает, что наиболее востребованы и эффективны дистанционные каналы взаимодействия: интерактивные электронные сервисы, настроенные под индивидуальную работу с конкретным налогоплательщиком и его данными. Развитие бесконтактных способов общения остается в числе основных приоритетов в работе нашего ведомства.

Например, Личным кабинетом налогоплательщика, как наиболее удобным каналом связи со своей налоговой инспекцией, пользуются почти 90 тысяч жителей республики, и количество подключившихся постоянно растет. Также увеличивается количество и сумма налоговых платежей, оплаченных пользователями личного кабинета через систему онлайн-оплаты банков.

В последние несколько лет мы уделяем много внимания повышению налоговой грамотности среди детей, подростков, пенсионеров и просто интересующихся налогоплательщиков. Наши сотрудники проводят семинары и занятия по вопросам уплаты налогов, применения налоговых льгот, использования социальных и имущественных налоговых вычетов.

Отрадно отметить, что интерес населения к подобным мероприятиям увеличивается. Мы стремимся укоренить в общественном сознании аксиому: уплата налогов - это не потерянные деньги, это залог существования государства, основа



поддержания порядка и законности в стране, обеспечения прав и свобод ее граждан, реализации социальных программ.

— Ваши пожелания коллегам накануне 25-летия налоговой службы.

— Юбилейная дата - это та вершина, с которой отчетливо видно и пройденный путь, и даль грядущего. И можно сказать, что на свое прошлое мы смотрим с гордостью, а на будущее — с огромным оптимизмом.

Двадцать пять лет вместили в себя и самую трудную пору становления налоговой системы России со всеми ее острейшими противоречиями, и первые ступени к цивилизованной системе налогообложения, и уже до-

стигнутые высоты в работе налоговых органов.

Сегодня я хочу выразить глубокую признательность всем сотрудникам налоговых органов Республики Коми за те результаты, которых мы вместе добивались из года в год.

Сделано немало, но жизнь постоянно требует от нас большего. Однако какие бы трудности не возникали, сплоченность наших коллективов, высокий профессионализм сотрудников вселяют твердую уверенность в том, что нам по плечу выполнение самых сложных и ответственных задач. От души вам желаю крепкого здоровья, счастья, новых достижений в нашей нелегкой и такой необходимой деятельности!

Жизнь в планах

Есть люди, которые искренне не понимают, зачем составлять график жизни на год вперед. Тогда вопрос: Вы что – в следующий год не собираетесь? Серьезно. Например, человек выходит в отпуск. Он четко знает, когда и куда он поедет, он покупает билеты, ищет гостиницу, заказывает экскурсии. То есть человек планирует! Почему он это делает? Да потому, что он твердо решил ехать! Почему человек не планирует следующий год? Потому, что он не хочет там оказаться.



Марина Москвина,
Начальник Отдела
понимания продукта
«Консультант Коми»

Спросите у окружающих: «Какие у тебя планы на следующий год?» Поверьте, большинство людей ответит: «О, следующий год! До него еще дожить надо!» Я могу вам сказать, что когда человек так говорит, это означает, что он не собирается в следующий год. Но вы-то туда хотите! А значит, должны составить план на будущее. Не обращайте внимания на тех, кто решил плыть по течению. Вам с ними не по пути!

Видение жизни по принципу: «Ну, окончу школу, поступлю в институт, начну работать, потом женюсь... Ну, наконец, заведем ребенка, будем решать вопрос с квартирой, машиной и дачей. Потом на пенсию - и на покой!» - это не планирование, а воспроизведение типового шаблона. Это рассказ о том, как обычно бывает у людей, и признание того, что моя жизнь потечет как у всех, по наезженной колее. Планирование жизни - это построение конкретного плана своей жизни на год, 3 года, 5 и 10 лет и далее, где ставятся высокие и воодушевляющие цели.

Планирование жизни - достаточно редкий феномен. Едва ли более 3% населения России имеют планы на свою жизнь, тем более планы продуманные и прописанные. Большинство людей живет, не ставя перед собой никаких целей: их постановку заме-

няют надежды, фантазии, огорчения, что «все не так» или вообще ни до чего нет дела. Людей, живущих будущим, совсем немного.

МИФЫ О ПЛАНИРОВАНИИ ЖИЗНИ:

Распланированная жизнь скучна. Неправда. Жизнь по плану позволяет вместить гораздо большее количество событий и приключений. Представьте себе, что вы, собираясь на отдых, покидали вещи в чемодан кое-как: в него поместится мало. А если вы сложили вещи аккуратно - в чемодан поместится больше. Также и в жизни.

План ограничивает развитие. Только в случае, если план маленький, простой и не вдохновляет. А если вы написали максимум целей и вдруг поняли, что времени мало, а дел много - развиваться будете с утроенной скоростью!

План не дает свободу творчества. Никто не мешает вам пересматривать и дорабатывать свой план каждый день, месяц, год, чтобы можно было скорректировать уже написанное и внести что-то новое.

Распланированная жизнь не дает наслаждаться настоящим. Как раз дает! И еще с запасом, особенно, если это вы запланируете. А если нет, будете наслаждаться настоящим урывками и в ущерб себе же.

Планирование жизни - это предвосхищение человеком основных событий: что и когда у него будет, состоится, произойдет. Планирование не гарантирует, что план стопроцентно состоится, но отсутствие плана гарантирует, что жизнь течет случайно или разворачивается по плану других людей.

ЗАЧЕМ ПЛАНИРОВАТЬ ЖИЗНЬ?

И у самого преуспевающего, и у самого обычного человека на планете в сутках 24 часа. Но первый достигает многого, а второй может увязнуть в болоте неудач. Дело в том, что первый рассматривает жизнь как долгосрочный проект, а второй, скорее всего, о будущем задумывается мало и не более. Планирование важно для тех, кто подходит к своей жизни ответственно и хочет много добиться. Успеха хочется всем, но как его достичь? Существует несколько методик размеренного планирования жизни.

Методика «Колесо жизни» позволяет оценить текущее состояние основных сфер жизни человека, увидеть проблемные области и стать действенным инструментом для изменения жизни в лучшую сторону.

В центре методики – рисунок круга, который разделен на восемь секторов – сфер жизни. Человеку предлагается оценить состояние каждой из сфер на данный момент времени по 10-бальной системе, где 1 соответствует полному неудовлетворению

в определенном секторе, 10 – полное удовлетворение. Разумеется, оценка будет субъективной – основанной на собственных ощущениях. И, тем не менее, при выставлении баллов важно не лукавить, отображать реальное положение дел, а не то, которое хотелось бы видеть, иначе дальнейшая работа с «колесом» не имеет смысла.

Здоровье и спорт. Здоровье является важным ресурсом для счастливой жизни, и зачастую человек вспоминает о своем здоровье, когда имеет с ним проблемы. По мнению врачей, полностью здоровых людей в наше время нет. Однако каждый человек в состоянии проанализировать, когда он был более здоров: в этом году или в прошлом. При оценке этого сектора, помимо сравнения с прошлым, важно обратить внимание на такие вещи, как образ жизни и степень физических нагрузок.

Друзья и окружение. Здесь человек должен задать самому себя ряд вопросов. Хватает ли вам общения? Насколько оно позитивно? Хотели бы вы изменить что-то в вашем окружении?

Отношения и семья. В этом секторе человек должен оценить, насколько он счастлив в браке (если женат/замужем), удовлетворенность в отношении с членами семьи, любимым человеком.

Карьера и бизнес. Удовлетворенность своей карьерой — еще один определяющий фактор гармоничной жизни. Наемному работнику следует оценить степень удовлетворенности своей профессией, рабочим местом, коллективом и т.д. Предпринимателям – насколько интересен бизнес, которому отдается время и энергия. Важно обратить внимание на то, сколько энергии тратит человек на свою работу. Так, если после рабочего дня не остается никаких сил и настроения, вероятно, человек занимается не своим делом.

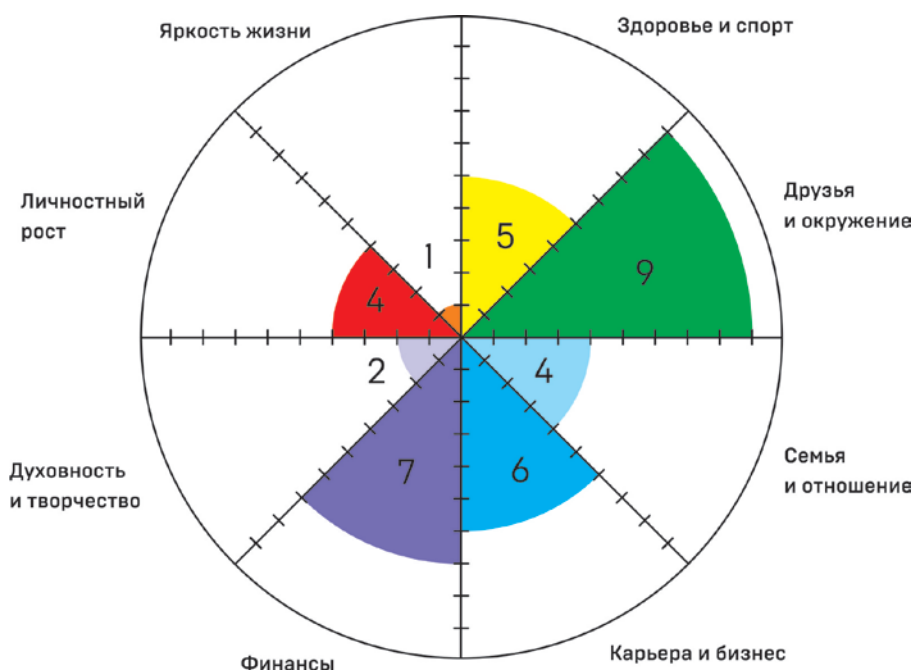
Финансы. В данном секторе необходимо оценить удовлетворенность своим финансовым положением исходя из собственных потребностей. Разумеется, уровень притязаний у каждого разный, и та сумма, которая для одного будет соответствовать отметке 10, для другого, к примеру, лишь трем. Так, если вы зарабатываете 30 тысяч, а желаете получать 100 тысяч, вы ставите отметку в 3 балла.

Духовность и творчество. Достаточно индивидуальный и многогранный сектор. Есть люди, которые постоянно находятся в творческом поиске, есть люди, которые увлекаются астрологией, нумерологией, мифологией и т.д., задаются вопросами о смысле жизни и тайнах мироздания. Если вы задаете себе такие вопросы, значит, вы находитесь на пути духовного роста. Если же нет – стоит об этом подумать.

К творческой деятельности относятся рисование, пение, игра на музыкальных инструментах, танцы, поэзия – все то, что является развитием внутреннего «Я».

Личностный рост. Личностный рост — это приобретение новых навыков, постановка новых целей и их достижение. Личностный рост — это повышение квалификации, прохождение тренингов, чтение специальной литературы, связанной

Рис. 1. Пример заполненного колеса жизни



с профессиональной деятельностью, литературы по саморазвитию.

Яркость жизни. В первую очередь, этот сектор отвечает за то, чем человек занимается в свободное от работы время, насколько интересно он проводит свой досуг и какие эмоции получает от этого. Если у вас есть какое-то хобби или увлечение, от которого вы получаете положительные эмоции, оценка в этом секторе будет высокой. Примером могут служить всевозможные путешествия, катание на велосипеде, сноуборде, лыжах, отдых на природе и т.д.

Каждый сектор «Колеса жизни» должен быть заштрихован в соответствии с выставленными оценками. Дальнейший анализ базируется на двух критериях:

1. Степень ровности краев заштрихованной области, насколько она в действительности похожа на колесо. Другими словами, учитывается равномерность выставленных баллов.

В приведенном примере (рис. 1) колесо вышло неровным, т.к. имеет большую амплитуду значений секторов (максимальное значение – 9, минимальное – 1).

2. Диаметр полученного колеса. Чем он больше, тем больше степень удовлетворенности жизнью.

Из приведенного примера видно, что человеку не хватает яркости жизни, духовного и творческого развития. Наибольшие усилия нужно приложить именно к этим сферам жизнедеятельности, чтобы выровнять колесо. Однако не следует забывать и об остальных областях.

Дальнейшая работа сводится к тому, что необходимо к каждому из секторов придумать и записать цели и задачи, реализация которых возможна уже в ближайшее время (рис. 2). Рекомендуется ограничиться двумя месяцами, а по истечении этого периода снова нарисовать «Колесо жизни», посмотреть на изменения,

Аффирмация – краткая фраза, содержащая вербальную формулу, которая при многократном повторении закрепляет требуемый образ в подсознании человека, стимулируя положительные перемены в жизни.

Рис. 2. Пример «Колеса жизни» с задачами



Фридрих Шиллер:

“
 Ставьте перед собой
 большие цели, ведь
 в них легче попасть.
 ”

цели \ время	январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь
семья			ремонт в детской			путешествие по Европе		забронировать коттедж в Бел. Устье				встретить Нобеля год в Великом Устюге
карьера			выполнила план продаж за 3 квартала			выполнила план 150% за 3 квартала						поблизиле!!!
здоровье		записалась в тренажерный зал			бегать по утрам 3 км.				побегаю 2 р. в неделю			опять ношу 42 р.!
ув.	записалась на курсы по живописи			читала 1 книгу в месяц			добыла свисток			читала 2 книги в месяц		получила диплом, раскрасила по курсу
финансы		учусь инвестировать на бирже				20% р. - похвалю годовую премию						30% р. годовая премия

поставить новые цели и т.д.

Отдельно стоит отметить, что в жизни существует некий закон компенсации: преуспевая в одной области, в другой больших успехов достичь не удастся. Так, тратя значительное количество энергии на продвижение по карьерной лестнице, мужчина или женщина может пренебречь созданием семьи, либо попросту на это уже не будет хватать времени. Это сказано к тому, что достичь максимально ровного колеса практически невозможно. Так или иначе, одни сферы жизни будут являться приоритетными, причем не всегда осознанно.

Существует еще один простой метод - «Таблица планирования жизни».

Первая горизонтальная строка — время. Первая вертикальная строка — основные аспекты, такие, как семья, здоровье, карьера, творчество и финансы.

Теперь разделите лист пополам. В первой половине запишите краткосрочные цели, которые следует достичь в первые шесть месяцев года. Каждая цель соответствует временной рамке. Во второй половине находится

список долгосрочных целей, добиться которых вы хотите к концу года.

Вы начинаете заполнять таблицу с рассмотрения своих долгосрочных целей. Запишите их по каждому аспекту в соответствующей строке и колонке. Далее задайте себе вопрос:

«Что я должен сделать в этом году, чтобы быть на пути к своей долгосрочной цели?»

Далее запишите свои краткосрочные цели в соответствующих строчках и колонках.

Не бойтесь менять свои цели на этом листе бумаги. Добавляйте новые, когда вы о них думаете, или удаляйте старые, если ваши планы меняются.

Далее поместите Таблицу планирования жизни в такое место, где вы могли бы видеть ее ежедневно. Это может быть офисный ящик, который вы открываете каждый день, файл в вашем компьютере, или же вы можете повесить ее на стене в своей комнате.

Ежедневно выделяйте несколько минут для того, чтобы представить себя достигающим каждой цели. Вы

также можете создать аффирмацию для каждой из своих целей.

МЕЧТЫ И ЦЕЛИ

Что бы вы сказали бригаде, которая, собираясь строить вашу дачу, попросила деньги вперед и сказала: мы проект рисовать не будем, это уменьшает свободу творчества, что получится - то и построим. Вы бы заключили с ними договор? Наверняка, нет. А теперь вообразите, что вы строите свою жизнь. У вас есть ее проект? Себе, как строителю жизни, вы бы дали денег?

Планирование жизни - это продумывание будущего таким образом, чтобы результат точно вас порадовал. Необходимо развивать деловую и жизненную успешность, совершенствовать умение строить отношения, укреплять свое здоровье и повышать благосостояние свое и своих близких. Мечтать можно бесконечно, но серьезные люди думают о конечном результате. Успех планирования определяется не силой и возвышенностью намерений, а количеством реально достигнутых целей. Пусть в наступающем году у вас их будет больше!



Пенсионный калькулятор

С 1 января 2015 года страховая пенсия рассчитывается по новым правилам. Заместитель управляющего отделением Пенсионного фонда России по РК Елена Шаталова об особенностях новых расчетов и том, как они отразятся на будущих пенсиях жителей региона.

— Как изменился порядок исчисления размера пенсии?

— Одно из самых обсуждаемых нововведений - балльная система исчисления пенсии. До этого года действовала модель, при которой накопленные за период трудовой деятельности пенсионные права работников, выраженные в рублях, делились на ожидаемый период выплаты. В основе новой

системы расчета страховых пенсий - индивидуальные пенсионные баллы, а именно, их количество, заработанное гражданином на протяжении трудовой деятельности.

— С помощью новой пенсионной формулы любой желающий сможет просчитать примерный размер выплат?

— Конечно. На протяжении всей трудовой деятельности на вашем пенсионном счете будут накапливаться пенсионные баллы. Когда вы достигнете пенсионного возраста, их количество будет умножено на стоимость одного балла, действующую на тот момент. К полученной величине прибавится фиксированная выплата. Это и будет размер вашей страховой пенсии.

— Получается, задача каждого – заработать как можно большее количество баллов за свой трудовой путь. Как это сделать и от чего зависит эта величина?

— Она зависит, во-первых, от размера вашей заработной платы. Чем он выше, тем больше страховых взносов перечисляет в Пенсионный фонд ваш работодатель, тем больше баллов вы сможете заработать.

Во-вторых, от того, легальная ли ваша зарплата. Другими словами, получаете ли вы «белую» зарплату или вам выплачивается жалованье «в конверте». Взносы в ПФР уплачиваются только с официальной зарплаты. Если на бумаге она едва дотягивает до установленного минимума, большого количества пенсионных баллов ждать не приходится.

В-третьих, от порядочности вашего работодателя: уплачивает ли он взносы в ПФР, насколько своевременно и в полном объеме это делает.

— Изменился ли минимальный трудовой стаж, необходимый для выхода на пенсию?

— По новому пенсионному законодательству для получения права на пенсию требуется 15 лет страхового стажа. Однако в полную силу это требование начнет работать только в 2025 году. Пока же будет происходить постепенное повышение требований к стажу. Так, в 2015 году для назначения страховой пенсии он должен составлять не менее 6 лет.

— Будут ли включаться в стаж периоды службы в армии и отпуск по уходу за ребенком? Каким образом эти периоды будут учитываться?

— Эти периоды включаются в страховой стаж и за них также начисляются баллы. Так, например, за каждый год срочной военной службы молодой человек получит 1,8 балла. Также 1,8 балла получит женщина за год ухода за первым ребенком, 3,6 балла – за вторым, 5,4 балла – за третьим и четвертым ребенком. В общей сложности мама четверых детей приобретает 24,3 балла, если с каждым

ребенком она сидела 1,5 года. Кроме того, 1,8 балла будет начисляться за каждый год ухода за инвалидами I группы, детьми-инвалидами, лицами старше 80 лет.

— Как можно рассчитать размер будущей пенсии?

— Для тех, кто хочет сам посмотреть, как работает новый порядок расчета пенсии, разработан интернет-сервис «Пенсионный калькулятор». Он размещен на сайтах Минтруда (www.gosmintrud.ru) и ПФР (www.pfrf.ru). Подчеркнем при этом, что пенсионный калькулятор – это модель, которая позволяет примерно расчи-

тать некоторые параметры будущей пенсии и проанализировать факторы, которые на нее влияют.

— Где можно узнать, сколько баллов уже есть на пенсионном счете?

— Информацию о состоянии своего пенсионного счета, о количестве накопленных пенсионных баллов, стаже, сумме пенсионных накоплений можно получить через единый портал государственных и муниципальных услуг www.gosuslugi.ru и сервис «Личный кабинет застрахованного лица» на сайте Пенсионного фонда www.pfrf.ru.



Если зарплата или ее часть платились «в конверте», то в пенсию она учитываться не будет.

Верные решения с «КонсультантПлюс»

Пользователи справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» выбирают ее за надежность во всем: в информации, в технологиях, в сервисе. Клиенты «Консультант Коми» рассказали о том, как система помогает им не только в работе, но и в личной жизни.



Александра Червко,
заместитель
генерального
директора АО
«Коми ипотечная
компания»

— Всегда, когда пользуюсь системой «КонсультантПлюс», думаю: как раньше юристы могли обходиться без нее? Сейчас для любого самого сложного вопроса найдется решение. Поиск документов максимально облегчен. Консультанты всегда находятся на связи и в любой момент готовы оказать квалифицированную помощь. Кроме этого, система предлагает множество сервисов: «Путеводители», «Справочная информация», «Правовой навигатор», что значительно облегчает задачу юриста и бухгалтера.

Просмотр рубрики «Обзоры» не занимает много времени, однако она содержит много новой и полезной информации: всегда можно быть в курсе нововведений, как принятых, так и планируемых. Сервис «Справочная информация» помогает специалистам нашей компании отслеживать информацию о ключевой ставке и ставке рефинансирования. Я постоянно обращаюсь к системе, проверяю действие нормативных актов, наличие новых документов по избранной теме, и, нужно сказать, это не отнимает много времени.

На мой взгляд, любая ситуация, требующая правовой регламентации, не обычна. Изучение начинается с основных документов: кодексов, законов, постепенно погружаешься в подзаконные акты, разъяснения, письма, комментарии. С арсеналом средств, предлагаемых системой «КонсультантПлюс», решение любой задачи – увлекательный и интересный процесс.

Мне кажется, сегодня даже обывателю нельзя не знать

законы. С любым вопросом я обращаюсь к «КонсультантПлюс». Когда купили квартиру, изучала вопрос по получению налогового вычета при покупке жилья, когда родился второй ребенок, оценивала варианты по использованию материнского капитала. И так всегда – возникает какая-то проблема – ищу ответ в «КонсультантПлюс».



Светлана Трофимова,
директор МАУ
«МФЦ» МО МР
«Удорский»

— Самый сложный вопрос, ответ на который я нашла при помощи справочно-правовой системы «КонсультантПлюс», – создание автономного учреждения «с нуля». «Путеводитель по корпоративным процедурам» подсказал все необходимые шаги, мне удалось быстро и грамотно подготовить всю документацию.

«КонсультантПлюс» позволяет нашей организации не тратить большое количество времени на работу с документами. В любой спорной ситуации ищем ответ в справочно-правовой системе. Например, интересовались порядком оформления совместителя на постоянную работу. Ответ был найден очень быстро.

Наиболее часто я использую в работе раздел «Справочная информация», где без лишних усилий можно найти все интересующие данные: размер прожиточного минимума, минимальный размер оплаты труда и много другое. Также обращаюсь к разделу «Обзоры».



Ольга Шахова,
главный
библиотекарь,
руководитель
Центра правовой
информации НБ РК

— В своей работе я активно использую СПС «Консультант-Плюс»: выполняю поручения администрации по поиску в системе необходимых законодательных актов, планирую работу на год при помощи Производственного календаря. Часто обращаюсь к разделу «Кодексы», заглядываю в 4 часть Гражданского кодекса. Вкладка «Новое в законодательстве» интересна для расширения кругозора, кроме того, на основании статей этого раздела мы осуществляем информационную рассылку по библиотекам Республики Коми. «Азбука права» – новый и очень интересный раздел, в котором можно найти ответы на житейские вопросы правовой сферы. Материалы информационных банков «Пресса и книги», «Судебная практика» просматриваю, когда нужно детально изучить какую-либо ситуацию. «Карточка поиска» незаменима в моей работе, «Быстрый поиск» хотя и удобен, но используется гораздо реже. В личных целях я искала в СПС шаблон договора аренды, а также договор купли-продажи автомобиля.



Нина Заинчковская,
заведующая
отделом
организационно-
правовой работы
администрации
городского
поселения «Микунь»

— С помощью СПС «Консультант Плюс» мне удалось решить трудную задачу, а именно – ответить на все вопросы к конкурсу «Юрист-профессионал 2007». Задания были довольно сложные, но система помогла справиться с ними. В итоге, в рамках этого конкурса я вошла в десятку лучших юристов Республики Коми.

В работе я активно использую информационный банк «Формы документов»: формы статистических отчетов получаю не из уполномоченного органа Федеральной статистики, а из СПС, также применяю формы, утвержденные в делопроизводстве, в том числе в кадровой политике. Удобен и интуитивно понятен «Быстрый поиск». Система сама предлагает подсказки, распознает вопрос с учетом падежей и т.п. Хотелось бы еще отметить такой инструмент, как «Связи», используя его можно найти максимально

подробную информацию к любому документу. Он незаменим в период подготовки к судебным заседаниям, полезен в оформлении документов: исковых заявлений, отзывов на исковые заявления, апелляций.

«КонсультантПлюс» приходит на помощь и в решении личных правовых вопросов, а именно: с помощью конструктора договоров я смогла составить договор аренды жилого помещения, также применяю информацию об изменениях и дополнениях в налоговом законодательстве при составлении деклараций 3-НДФЛ.

Дополнительно, хотелось бы поблагодарить «Консультант Коми» за ежемесячный бюллетень и журнал «.DOC», которые я регулярно получаю как клиент компании. Из этих печатных изданий можно не только узнать региональные новости, но и прочитать интересную статью на правовую или жизненную тематику, перенять какой-то опыт.



Анастасия Старцева,
главный специалист
отдела агропродовольственного рынка
Министерства сельского хозяйства
и продовольствия РК

— Я работаю с Федеральным законом № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для государственных и муниципальных нужд». Ежедневно я обращаюсь к этому документу, для чего использую надежную и доступную справочно-правовую систему «КонсультантПлюс». Она позволяет быстро решать самые разнообразные задачи, легко разбираться в сложных правовых вопросах, знакомиться с комментариями и разъяснениями официальных служб и принимать верные решения.

Зачастую я использую раздел «Стартовая страница», где в подразделе «Последние открытые документы» сразу нахожу нужный мне 44-ФЗ и в самом законе использую ссылки других нормативно-правовых актов, относящихся к контрактной системе. Также 44-ФЗ находится на контроле в разделе «Избранное», и все изменения я могу своевременно увидеть на стартовой странице.

В работе я активно использую «Путеводитель по контрактной системе в сфере закупок» и «Путеводитель по спорам в сфере закупок». Эти инструменты помогают мне разобраться в сложных вопросах участия в закупочной кампании на основании нового закона. Путеводители содержат пошаговые инструкции, образцы документов и практические примеры для работы. А в целом - система «КонсультантПлюс» очень удобна для работы в любой сфере деятельности. Она дает подробные ответы как на профессиональные, так и на личные вопросы.

Деловой календарь ноябрь – декабрь 2015

■ Уплата ■ Представление отчетности ■ Вступление в силу

Ноябрь

Декабрь

2 НОЯБРЯ

Налог на имущество физических лиц

Представление в налоговый орган уведомления о выбранных объектах налогообложения, в отношении которых по выбору налогоплательщика предоставляется налоговая льгота за 2015 г.

Отчетность в ПФ РФ

Представление расчета за 9 месяцев 2015 г.

14 НОЯБРЯ

При организации и осуществлении работ в сфере жилищно-коммунального хозяйства требуется выполнение Правил по охране труда в жилищно-коммунальном хозяйстве, утвержденных Приказом Минтруда России от 07.07.2015 N 439н

16 НОЯБРЯ

Страховые взносы в ПФ РФ, ФСС РФ, ФОМС

Уплата ежемесячных обязательных платежей в соответствующие внебюджетные фонды за октябрь 2015 г.

Дополнительные страховые взносы на накопительную пенсию и взносы работодателя

Уплата платежа по дополнительным взносам на накопительную пенсию и взносам работодателя за октябрь 2015 г.

Отчетность в ПФ РФ

Представление (на

бумажном носителе) расчета в территориальный орган ПФ РФ по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное пенсионное страхование в ПФ РФ и на обязательное медицинское страхование в ФФОМС за 9 месяцев 2015 г.

Индивидуальный (персонифицированный) учет в системе обязательного пенсионного страхования

Представление (на бумажном носителе): — сведений об уплаченных страховых взносах и страховом стаже; — сведений о каждом работающем застрахованном лице (включая лиц, которые заключили договоры гражданско-правового характера, на вознаграждения по которым в соответствии с законодательством РФ о страховых взносах начисляются страховые взносы) за 9 месяцев 2015 г.

20 НОЯБРЯ

Сведения о среднесписочной численности работников

Представление сведений.

Налог на добавленную стоимость

Представление уведомления об использовании права на освобождение от исполнения обязанностей налогоплательщика в соответствии с п. 1 ст. 145 НК РФ и документов, подтверждающих право на такое

освобождение, начиная с ноября 2015 г.

Представление уведомления:

— о продлении использования права на освобождение в течение последующих 12 календарных месяцев от исполнения обязанностей налогоплательщика в соответствии с п. 1 ст. 145 НК РФ и документов, подтверждающих право на такое освобождение; — или об отказе от освобождения начиная с ноября 2015 г.

Отчетность в ПФ РФ

Представление (в форме электронного документа) расчета в территориальный орган ПФ РФ по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное пенсионное страхование в ПФ РФ и на обязательное медицинское страхование в ФФОМС за 9 месяцев 2015 г.

Индивидуальный (персонифицированный) учет в системе обязательного пенсионного страхования

Представление (в форме электронного документа): — сведений об уплаченных страховых взносах и страховом стаже; — сведений о каждом работающем застрахованном лице (включая лиц, которые заключили договоры гражданско-правового характера, на вознаграждения по которым в соответствии с законодательством РФ

о страховых взносах начисляются страховые взносы) за 9 месяцев 2015 г.

25 НОЯБРЯ

Налог на добавленную стоимость

Уплата 1/3 налога за III квартал 2015 г.

Система налогообложения для сельскохозяйственных товаропроизводителей (единый сельскохозяйственный налог)

Представление налоговой декларации и уплата налога согласно уведомлению, представленному в соответствии с п. 9 ст. 346.3 НК РФ, в связи с прекращением предпринимательской деятельности в качестве сельскохозяйственного товаропроизводителя, признаваемого таковым в соответствии с гл. 26.1 НК РФ, в октябре 2015 г.

Упрощенная система налогообложения

Представление налоговой декларации и уплата налога согласно уведомлению, представленному в налоговый орган в соответствии с п. 8 ст. 346.13 НК РФ, в связи с прекращением предпринимательской деятельности, в отношении которой применялась УСН, в октябре 2015 г.

30 НОЯБРЯ

Налог на прибыль организаций

Уплата второго ежемесячного авансового платежа, подлежащего

уплате в IV квартале 2015 г.

Уплата ежемесячного авансового платежа Представление декларации и уплата авансового платежа за октябрь 2015 г.

Представление налогового расчета за октябрь 2015 г.

Представление заявления, копии лицензии (лицензий) на осуществление образовательной и (или) медицинской деятельности, выданной (выданных) в соответствии с законодательством РФ на 2016 г.

Представление заявления в письменной форме, а также сведений, подтверждающих выполнение условий, установленных п. 3 ст. 284.5 НК РФ на 2016 г.

1 ДЕКАБРЯ

Уточняется порядок представления документов на государственную регистрацию прав на недвижимое имущество

15 ДЕКАБРЯ

Страховые взносы в ПФ РФ, ФСС РФ, ФОМС

Уплата ежемесячных обязательных платежей в соответствующие внебюджетные фонды за ноябрь 2015 г.

Дополнительные страховые взносы на накопительную пенсию и взносы работодателя

Уплата платежа по дополнительным взносам на накопительную пенсию и взносам работодателя за ноябрь 2015 г.

21 ДЕКАБРЯ

Сведения о среднесписочной численности работников Представление сведений.

Налог на добавленную стоимость

Представление уведомления об использовании права на освобождение от исполнения обязанностей налогоплательщика в соответствии с п. 1 ст. 145 НК РФ и документов, подтверждающих право на такое освобождение, начиная с декабря 2015 г. Представление уведомления: — о продлении использования права на

освобождение в течение последующих 12 календарных месяцев от исполнения обязанностей налогоплательщика в соответствии с п. 1 ст. 145 НК РФ и документов, подтверждающих право на такое освобождение; — или об отказе от освобождения начиная с декабря 2015 г.

25 ДЕКАБРЯ

Налог на добавленную стоимость
Уплата 1/3 налога за III квартал 2015 г.

Система налогообложения для сельскохозяйственных товаропроизводителей (единый сельскохозяйственный налог)
Представление налоговой декларации и уплата налога согласно уведомлению, представленному в соответствии с п. 9 ст. 346.3 НК РФ, в связи с прекращением предпринимательской деятельности в качестве сельскохозяйственного товаропроизводителя, признаваемого таковым в соответствии с гл. 26.1 НК РФ, в ноябре 2015 г.

Упрощенная система налогообложения
Представление налоговой декларации и уплата налога согласно уведомлению, представленному в налоговый орган в соответствии с п. 8 ст. 346.13 НК РФ, в связи с прекращением предпринимательской деятельности, в

отношении которой применялась УСН, в ноябре 2015 г.

28 ДЕКАБРЯ

Налог на прибыль организаций
Уплата третьего ежемесячного авансового платежа, подлежащего уплате в IV квартале 2015 г.
Уплата ежемесячного авансового платежа. Представление декларации и уплата авансового платежа за ноябрь 2015 г.
Представление налогового расчета за ноябрь 2015 г.

Местоположение здания, сооружения или объекта незавершенного строительства на земельном участке по желанию заказчика кадастровых работ теперь может быть дополнительно установлено посредством пространных описания конструктивных элементов здания, сооружения или объекта незавершенного строительства, в том числе с учетом высоты или глубины таких конструктивных элементов

Лицо, виновное в нарушении непрерывности предоставления и (или) качества коммунальных услуг, а также в нарушении порядка расчета платы за коммунальные услуги, повлекшем увеличение размера платы, обязано уплатить потребителю штраф

29 ДЕКАБРЯ

Общества с ограниченной ответственностью теперь могут действовать на основании типового устава

Сокращаются сроки государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при их создании

30 ДЕКАБРЯ

Обязанность налогоплательщиков сообщать о наличии у них объектов недвижимого имущества и (или) транспортных средств
Сообщение о наличии объектов недвижимого имущества и (или) транспортных средств, признаваемых объектами налогообложения по транспортному налогу, земельному налогу, налогу на имущество физических лиц в случае неполучения налоговых уведомлений и неуплаты налогов в отношении указанных объектов за период владения ими.

Упрощенная система налогообложения
Представление уведомления об изменении объекта налогообложения в 2016 г.

Истекает срок, в течение которого ПФР компенсирует гражданам отрицательную доходность в результате инвестирования ими средств,

поступивших на формирование накопительной части пенсии

31 ДЕКАБРЯ

Налог на прибыль организаций
Представление уведомления о переходе на уплату ежемесячных авансовых платежей исходя из фактической прибыли в 2016 г.
Представление заявления в письменной форме и сведений, которые указаны в п. 6 ст. 284.5 НК РФ

Система налогообложения для сельскохозяйственных товаропроизводителей (единый сельскохозяйственный налог)
Представление уведомления о переходе на уплату единого сельскохозяйственного налога с 2016 г.

Упрощенная система налогообложения
Представление уведомления о переходе на упрощенную систему налогообложения с 2016 г.

Патентная система налогообложения
Уплата налога, если патент получен с 1 января сроком на календарный год; — в размере двух третей суммы налога

Страховые взносы по добровольному страхованию в ФСС РФ
Уплата страховых взносов в ФСС РФ за 2015 г.

Страховые взносы в ПФ РФ, ФФОМС

Уплата страховых взносов: — в ФФОМС; — в ПФ РФ, исчисленных с суммы дохода плательщика страховых взносов, не превышающего 300 000 рублей за расчетный период, за 2015 г.

Отчетность в ПФ РФ
Представление заявления о выборе инвестиционного портфеля (управляющей компании).
Представление уведомления о замене выбранного страховщика на 2016 г.
Представление заявления о переходе из ПФ РФ в НПФ.
Представление заявления о досрочном переходе из ПФ РФ в НПФ.
Представление заявления о переходе из НПФ в ПФ РФ.
Представление заявления о досрочном переходе из НПФ в ПФ РФ.
Представление заявления о переходе из одного НПФ в другой НПФ.
Подача заявления и документов об отказе от финансирования накопительной пенсии и направлении на финансирование страховой пенсии 6,0% индивидуальной части тарифа страхового взноса.
Подача заявления и документов об отзыве заявления об отказе от финансирования накопительной части трудовой пенсии и

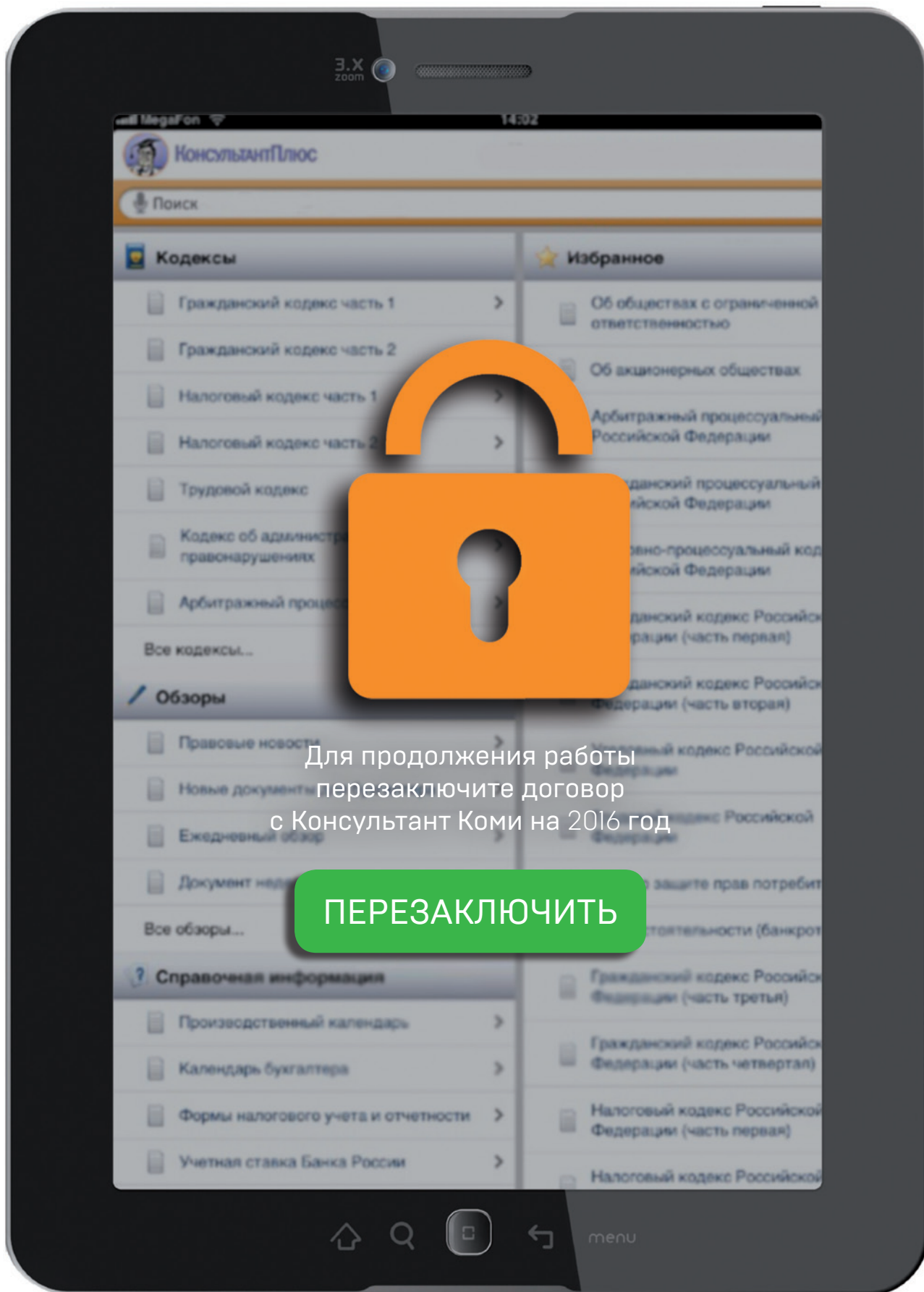
направлении на финансирование страховой части трудовой пенсии 6,0% индивидуальной части тарифа страхового взноса.

Добровольное декларирование активов и счетов (вкладов) в банках
Добровольное представление специальной декларации.

Истекает срок, в течение которого полученные в натуральной форме в качестве оплаты труда от сельскохозяйственных организаций и крестьянских (фермерских) хозяйств, освобождаются от налогообложения НДС

Истекает срок, в течение которого при формировании заказчиками информации и документов в целях ведения реестра договоров, заключенных заказчиками по результатам закупки, вместо кодов и наименований позиций Общероссийского классификатора продукции по видам экономической деятельности (ОКПД), могут указываться коды и наименования позиций Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, продукции и услуг (ОКДП)

Истекает срок переоформления юридических лицами земельных участков, предоставленных им на праве



Для продолжения работы
перезаключите договор
с Консультант Коми на 2016 год

ПЕРЕЗАКЛЮЧИТЬ

