



*Сергей Слесарев*

## **Д**иректор — такой же работник как все?

*Анастасия Алексеевская*

## **П**ремии для руководства. Получить премию и не сесть

*Ирина Симиц*

## **Р**ецензия о премировании директора

*Ольга Байдина*

## **П**ремии быть?

*Наталья Куприна*

## **Н**алоговые риски при распределении денежных потоков внутри холдингов

*Светлана Щербатова*

## **С**верхурочная работа при суммированном учете рабочего времени в судах

*Мария Бубнова*

## **К**ак уведомить работодателя о приостановке работы из-за невыплаты зарплаты?

*Александр Чакински*

## **«Топы»** экспаты и трудовые споры, связанные с ними

Антипинский НПЗ стал героем номера в связи с выплатой директором себе премии перед увольнением.

Проблема действительно есть, хотя её и не любят афишировать акционеры.

Журнал обратился к своим лучшим экспертам, чтобы дать читателям широкую палитру их мнений.

P. S.

Осенью ждём подписчиков на семинарах ИД «Управление персоналом» (бесплатно для вас)

Удачи!

Александр Гончаров

В соответствии со ст. 27 Закона РФ «О средствах массовой информации» каждый выпуск периодического печатного издания должен содержать знак информационной продукции в случаях, предусмотренных Федеральным законом от 29 декабря 2010 года № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

Но, согласно п. 3 «При производстве и распространении периодических печатных изданий», наши издания являются изданиями производственно-практического характера и поэтому допускаются без размещения знака информационной продукции.

## Премии



Сергей Слесарев  
**Директор — такой же работник как все? .....5**



Анастасия Алексеевская  
**Премии для руководства. Получить премию и не сесть .....17**

Ирина Симич  
**Рецензия о премировании директора .....27**



Ольга Байдина  
**Премии быть? .....35**

## Северные надбавки

Наталья Куприна  
**Налоговые риски при распределении денежных потоков внутри холдингов .....43**

## Сверхурочная работа

Светлана Щербатова  
**Сверхурочная работа при суммированном учете рабочего времени .....61**

## Приостановление работы



Мария Бубнова

**Как уведомить работодателя о приостановке работы из-за невыплаты зарплаты? .....77**

## Трудовые споры



Александр Чакински

**«Топы» экспаты и трудовые споры, связанные с ними .....85**

## За рубежом

Екатерина Кужилина

**Tesla Motors против Apple и как в России коммерческую тайну сохранить .....95**

## Преступления в экономике



Виктория Рыбалко

**Комментарии к новости про силовиков и бизнесменов .....103**

**Выпускающий редактор:** М. Дюбченко

**Главный редактор:** А. Гончаров

**Редакционная коллегия:**

В. В. Алистархов, А. Бехметьев, О. Москалева,  
Н. Пластинина, А. Сорокин

**Ведущие эксперты:**

М. Пресняков, Н. Пластинина, А. Метелева,  
А. Герасимов, Л. Акатова, А. Ковалев, А. Русин

**Эксперты журнала:**

В. Александрова, А. Алексеевская, В. Алистархов,  
Л. Алферова, А. Артамонова, М. Астаева,  
Э. Асланян, О. Байдина, Е. Берлин, Г. Бойцов,  
Г. Брусенцева, М. Бубнова, И. Быкова,  
С. Васильева, В. Варшавский, И. Вишнепольская,  
О. Гайворонская, А. Галицкий, Д. Гаранин,  
С. Гацакова, В. Горелик, А. Горлова, Т. Горошко,  
К. Грановская, К. Дмитриев, Г. Доля, Р. Достуев,  
Ю. Дымова, Е. Евтеева, Ю. Жижерина, А. Жукова,  
Е. Зайцев, А. Иванов, Д. Ильин, А. Касьянов,  
О. Кириллова, А. Киселёв, А. Комиссаров,  
Ю. Комиссарова, А. Конусов, Т. Копылова,  
А. Коркин, Т. Кочанова, Е. Кужилина,  
И. Кузнецова, Н. Куприн, Я. Леликова,  
Т. Литовченко, Е. Логинова, С. Локтева,  
А. Ломакин, Е. Лошаков, С. Львова, А. Макейчук,  
С. Малютина, Е. Мамонтова, Р. Мансуров,  
В. Мариновская, О. Маркелов, А. Матюшенко,  
К. Мельников, М. Михеева, О. Москалёва,  
С. Назарова, Т. Николаенко, Е. Новикова,  
В. Орленко, К. Ованесов, А. Офицерова,  
Т. Палькина, Н. Пластинина, О. Переверзева,  
О. Перов, А. Петров, Д. Ридигер, М. Рубцов,  
Л. Рудаков, В. Рудич, В. Рытвина, Р. Сабилов,  
Д. Селиванова, С. Слесарев, С. Смирнов,  
И. Сорокин, Е. Сорокина, С. Станев, А. Суслов,  
К. Сунцов, Е. Сухорукова, Н. Твердохлеб,  
И. Ткаченко, А. Толстых, М. Толстых,  
И. Трубникова, Ж. Тхайцухова, К. Федяев,  
М. Хасанов, П. Хлебников, Д. Ходыкин,  
А. Чакински, В. Шавин, Д. Широков, Е. Широков,  
С. Щербатова, М. Яхимович

**Эксперты журнала**

**от юридических компаний:**

**Н. Рясина**, ООО «Доверенный СоветникЪ»,

**К. Иванчин**, ЗАО Юридическая компания «ИНМАР»,

**О. Дученко**, «Качкин и Партнеры»,

**О. Баженов**, «Корельский, Ищук, Астафьев и партнеры»,  
**С. Максимова**, «Клифф»,

**И. Меньшикова**, «ООО «1-й Консалт Центр»,

**С. Одинцов**, «Диалог права»,

**Юлия Лялюцкая**, Адвокатское бюро г. Москвы  
«Щеглов и Партнеры»

**Дизайн-бюро:** О. Корнилова

**Верстка:** О. Дегнер

**Корректор:** Е. Масурская

**Главный бухгалтер:** Н. Фомичева

**Интернет-проект:** П. Москвичев

**Экспедиция:** А. Митряков

**Подписные индексы**

**по объединенному каталогу:**

**Роспечать:** 47489 и 80995.

**Урал-Пресс:** 47489.

**Вся пресса:** 40610.

**МАП:** 99724 и 99586.

**Регистрационное свидетельство:**

№ 014834 от 22 мая 1996 г., выдано Комитетом  
Российской Федерации по печати.

Предыдущие номера журнала «Трудовое право»,  
а также «Управление персоналом» и др. вы можете  
посмотреть на сайте [www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru).

© «Трудовое право», 2019.

Издательство не несет ответственности  
за ущерб, который может быть  
нанесен в результате использования,  
неиспользования или ненадлежащего  
использования информации,  
содержащейся в настоящем издании.  
Издательство не несет ответственности  
за содержание рекламных объявлений.

**Адрес редакции:**

117036, Москва, а/я 10.

E-mail: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru).

[www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru).

Подписано в печать 30.07.2019.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

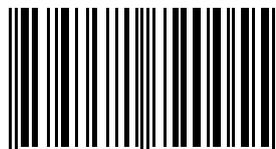
Печ. л. 15. Тираж 12 000.

Заказ № 62-50.

Отпечатано в полном соответствии  
с качеством предоставленного  
электронного оригинал-макета  
в АО «ИПК «Чувашия»

428019, г. Чебоксары, пр. И.Яковлева, 13

ISBN 5-98172-005-5



9 785981 720055 >



### **Сергей Слесарев**

частнопрактикующий юрист, эксперт центра  
«Общественная Дума»  
e-mail: slesarev-sergey84@mail.ru

# Директор — такой же работник как все?

Бывший директор Антипинского НПЗ перед увольнением подписал приказ о премировании себя на 10 млн. долларов и теперь требует выплаты премии через суд. Какое решение в этой ситуации примет суд? Может ли как то работодатель защитить себя от подобного? И вправе ли директор сам себя премировать?

Для того, чтобы разобраться в ситуации с Антипинским НПЗ и аналогичными случаями надо обратиться к особенностям статуса руководителя организации с точки зрения гражданского и трудового законодательств, и «природе» премий «для топов».

Юридические лица (организации) приобретает гражданские права и принимает на себя гражданские обязанности через свои органы, действующие в соответствии с законом, иными правовыми актами и учредительным документом. Порядок образования и компетенция органов определяется законом и учредительным документом (п. 1 ст. 53 ГК РФ).

К таким органам относится и руководитель организации — единоличный исполнительный орган (см, например, п. 3 ст. 65.3 ГК РФ). Как правило, именно на ЕИО возложены исполнительные «повседневные» функции «взаимодействия» организации с «внешним миром», ЕИО осуществляет текущее руководство деятельностью организации, в т.ч. в сфере управления персоналом и в трудовых правоотношениях принимает кадровые решения от имени работодателя в отношении подавляющего большинства работников организации.

Последнее и создает иллюзию у топов, что «работодатель — это я» и «мне позволено все в решении кадровых вопросов». Большинство споров с действующими или бывшими руководителями по поводу премирования и иных «трудовых» выплат вытекает именно по причине «увлечения» ЕИО этой иллюзией. Особенно, если в организации «ослаблена» работа иных органов юридического лица, а деятельность организации собственниками оставлена «на самотек».

Между тем с точки зрения трудового права руководитель организации такой же работник, как и другие, только с особым статусом, (ст. ст. 273, 274 ТК РФ), т.е. руководитель вступает с организацией в трудовые отношения, под которыми понимаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (ст. 15 ТК РФ), при этом такая работа должна осуществляться в интересах, под управлением и контролем работодателя (ст. 56 ТК РФ).

Руководителю как и любому другому работнику полагается заработная плата (ст. 15, 56, 129). Премия же — часть заработной платы (ч. 1 ст. 129 ТК РФ), выплата стимулирующего характера для поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (ч. 1 ст.191 ТК РФ). Особенности выплаты заработной платы, в т.ч. премирования, устанавливаются системой оплаты труда у работодателя (см. положения гл. 20-21 ТК РФ), т.е. с точки зрения трудового законодательства решение вопросов по установлению и выплате зарплаты относится к компетенции работодателя.

**РУКОВОДИТЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ  
ТАКОЙ ЖЕ РАБОТНИК, КАК И ДРУГИЕ,  
ТОЛЬКО С ОСОБЫМ СТАТУСОМ**

Вот тут и возникает вопрос — если директор, с одной стороны, ЕИО юридического лица, через которого организация приобретает права и исполняет обязанности, в т.ч. и работодателя, а, с другой стороны, — работник по трудовому договору, то может ли он самостоятельно в отношении себя определять условия и размер премирования?

**Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ**

**надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку**

**на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать**

**нам копию подписки** (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений

почты и 870 частных подписных агентств)

**tp@TOP-PERSONAL.ru**



**Анастасия Алексеевская**

# Премии для руководства. Получить премию и не сесть

В соответствии с ФЗ от 26.12.1995 N 208-ФЗ «Об акционерных обществах» руководство текущей деятельностью общества осуществляется единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) или единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) и коллегиальным исполнительным органом общества (правлением, дирекцией). Исполнительные органы подотчетны совету директоров (наблюдательному совету) общества и общему собранию акционеров.

В соответствии с ФЗ от 08.02.1998 N 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» единоличный исполнительный орган общества (генеральный директор, президент и другие) избирается общим собранием участников общества на срок, определенный уставом общества, если уставом общества решение этих вопросов не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества. Договор между обществом и лицом, осуществляющим функции единоличного исполнительного органа общества, подписывается от имени общества лицом, председательствовавшим на общем собрании участников общества, на котором избрано лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа общества, или участником общества, уполномоченным решением общего собрания участников общества, либо, если решение этих вопросов отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества, председателем совета директоров (наблюдательного совета) общества или лицом, уполномоченным решением совета директоров (наблюдательного совета) общества.

Уставами организаций может быть установлен порядок принятия решений о вознаграждении руководителя.

Вместе с тем, трудовые отношения руководителя организации со своим нанимателем регулируются трудовым законодательством РФ ( Глава 43).

Трудовой кодекс определяет руководителя организации как физическое лицо, которое в соответствии с Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

В полномочия руководителя организации часто включается возможность премирования сотрудников. Издавая приказ о премировании работников,

не хочется обделить и себя самого. Конечно, когда речь идет о руководителе, вопросы по размеру и структуре его зарплаты последний решает не сам с собой, а с иным органом управления организации. Порядок, размер, сроки и основания выплаты премии руководителю организации могут быть регламентированы Уставом, трудовым договором, локальными актами организации, решениями органов управления организации. Также ничего не ограничивает собственников компании в возможности наградить успешного менеджера за работу дополнительно. Однако, директору, часто бывшему, не просто бывает доказать в суде, что соответствующее решение принималось, а наградил он себя не сам.

Вопросы о законности и обоснованности начисления и выплаты премии руководству могут возникнуть у собственников компании, особенно когда имеется корпоративный спор.

Решением Арбитражного суда Амурской области от 24 июля 2019 года по делу № А04-2814/2017 было рассмотрено исковое заявление АО «Б.» к гражданину П. о взыскании убытков. Истец обосновал свои требования тем, что гр. П., являвшемуся в определенный период руководителем АО «Б.», на основании приказов были необоснованно перечислены денежные средства в виде премий. Указанные действия ответчика повлекли причинение убытков истцу. В рамках арбитражного процесса проводилась судебная экспертиза по таким вопросам как: «Кем выполнена подпись в протоколе заседания совета директоров акционерного общества с премированием генерального директора в указанном размере. Соответ-

**Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ**

**надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку**

**на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать**

**нам копию подписки** (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений

почты и 870 частных подписных агентств)

**tp@TOP-PERSONAL.ru**

Ирина Симич

# Рецензия о премировании директора

**Экс-директор Антипинского НПЗ требует от завода премию  
12 миллионов долларов.**

**Геннадий Лисовиченко сам подписал приказ о собственном  
премировании за день до увольнения.**

Бывший гендиректор Антипинского НПЗ Геннадий Лисовиченко, который покинул пост в 2018 году, а с июля 2019 года является участником уголовного дела, через суд пытается взыскать с завода 10 миллионов долларов. Он считает их бонусом за свою работу на предприятии. Кроме того, он пытается получить и около 2 миллионов долларов неустойки за не полученные вовремя деньги. Иск рассматривается в Ленинском суде Тюмени с середины июня 2019 года. Об этом пишет газета «Ведомости».

В материалах, с которыми познакомилось издание, говорится, что в феврале 2008 года совет директоров АНПЗ поставил перед Лисовиченко задачу — в течение шести лет вывести предприятие на переработку 7,5 миллиона тонн нефти в год и достроить несколько установок. На том же заседании было утверждено, что в качестве премии за выполнение показателей Лисовиченко получит 10 миллионов долларов. С ноября 2018 года гендиректор АНПЗ пытался получить положенную премию, но завод, по словам Лисовиченко, свои обязательства не выполнил, хотя должен был это сделать до середины ноября. Именно поэтому он попросил взыскать с АНПЗ и пени — 752,7 миллиона рублей.

Представитель Антипинского НПЗ, на которого ссылается издание, отмечает, что Лисовиченко подписал приказ о собственном премировании за день до увольнения. Бывший гендиректор приложил к иску копию протокола совета директоров от февраля 2008 года. Однако в компании нет информации, что в указанные даты проводились заседания совета директоров.

Если суд удовлетворит требования Лисовиченко, считает эксперт «Ведомостей», премия экс-генерального директора будет включена в первую очередь при банкротстве вместе с долгами по зарплате. Однако АНПЗ выплатить эти средства не сможет: предприятие готовится к банкротству.

Бывшего владельца Антипинского НПЗ Дмитрия Мазурова подозревают в особо крупном мошенничестве (его задержали в московском аэропорту), по этому делу также может пройти и экс-директор АНПЗ Геннадий Лисовиченко, на которого в полицию написали заявление сотрудники Сбер-

банка. Пока следователи выясняют, действительно ли сделки в компании происходили по нерыночным условиям и получило ли предприятие от этого ущерб, предлагаем посмотреть, что входило в сферу интересов бывших руководителей частного нефтеперерабатывающего завода (тут мы рассказывали, каким еще бизнесом они владели).

## **АНПЗ ВЫПЛАТИТЬ ЭТИ СРЕДСТВА НЕ СМОЖЕТ: ПРЕДПРИЯТИЕ ГОТОВИТСЯ К БАНКРОТСТВУ**

В апреле Антипинский НПЗ опубликовал информацию о начале процедуры банкротства. В мае Сбербанк стал основным владельцем Антипинского НПЗ. Кредитор получил 80% акций нефтеперерабатывающего завода. После этого стало известно, что Сбербанк ведет переговоры с Socar о покупке предприятия.

### **АНАЛИЗ СИТУАЦИИ**

В вышеописанной ситуации и аналогичных по вопросам премирования директоров предприятий необходимо выделить ключевые моменты дей-

**Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ**

**надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку**

**на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать**

**нам копию подписки** (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений

почты и 870 частных подписных агентств)

**tp@TOP-PERSONAL.ru**



**Ольга Байдина**

# Премии быть?

**Добрый день, дорогие друзья.**

**Бывший гендиректор Антипинского НПЗ Геннадий Лисовиченко, который покинул пост в 2018 году, а с июля 2019 года является участником уголовного дела, через суд пытается взыскать с завода 10 миллионов долларов. Он считает их бонусом за свою работу на предприятии. Кроме того, он пытается получить и около 2 миллионов долларов неустойки за не полученные вовремя деньги. Иск рассматривается в Ленинском суде Тюмени с середины июня 2019 года (<https://72.ru/text/business/66171961/>).**

**Так быть премии или нет? Предлагаю вам свой анализ и экспертное заключение.**

Как обычно вначале обратимся к теории.

В положениях ст. 129 ТК РФ установлено, что заработная плата работника представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты (в частности, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Таким образом, можно сделать вывод, что закон не определил порядок и условия назначения и осуществления премий как разновидности стимулирующих выплат, полагая это на усмотрение самой организации. Соответственно порядок и условия прописываются в локальных нормативных актах работодателя.

С одной стороны премия — это составная часть заработной платы. При этом законным основанием для не начисления работнику премии будет несоблюдение им условий премирования, предусмотренных локальным нормативным актом (например, невыполнение необходимого объема работ). С другой стороны премия — это один из видов поощрения работника, добросовестно исполняющего трудовые обязанности, размер и условия выплаты которого работодатель определяет с учетом совокупности обстоятельств, предусматривающих самостоятельную оценку им выполненных работником трудовых обязанностей, и иных условий, влияющих на размер премии, включая результаты экономической деятельности самой организации (ст. 191 ТК РФ).

Из чего я делаю вывод, неоднократно подтвержденный судебной практикой, что премия — право, а не обязанность работодателя.

Посмотрим, что на это сказал Роструд в Информации от 10.12.2018 (б/н):

- 1) установление порядка и размеров выплаты премии, а также условий лишения или снижения премиальных выплат — исключительное право работодателя;
- 2) работодатель не обязан выплачивать премии своим работникам;
- 3) но если все же такие условия закреплены в системе оплаты труда, работодатель должен их соблюдать;

## РАБОТОДАТЕЛЬ НЕ ОБЯЗАН ВЫПЛАЧИВАТЬ ПРЕМИИ СВОИМ РАБОТНИКАМ

4) также работодатель может закрепить не только условия выплаты премии, но и условия для ее снижения и лишения.

А что же относительно порядка выплаты премии при установленных локальными нормативными актами условиями?

Обратимся к Письму Роструда от 14.03.2018 № 14-1/ООГ-1874 «Об

**Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ**

**надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку**

**на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать**

**нам копию подписки** (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений

почты и 870 частных подписных агентств)

**tp@TOP-PERSONAL.ru**

Наталья Куприна

# Налоговые риски при распределении денежных потоков внутри холдингов

Законодательного понятия «холдинг» в российском праве нет. Понятие «холдинг» используется в Указе Президента РФ от 16.11.1992 «О мерах по реализации промышленной политики при приватизации государственных предприятий»: холдинговой компанией признается предприятие, в состав активов которого входят контрольные пакеты акций других предприятий». В ст. 4 Федерального закона от 02.12.1990 №395-1 «О банках и банковской деятельности» под холдингом понимается объединение юридических лиц, не являющееся юридическим лицом. Но это понятие касается исключительно банковской сферы деятельности.

Шиткина И.С. («Корпоративное право в таблицах и схемах», 3-е издание, переработанное и дополненное, «Юстицинформ», 2017) выделяют такие преимущества холдинговой модели организации бизнеса, как возможность привлечения инвестиций, распределение коммерческих рисков между несколькими юридическими лицами, гибкость в распределении функций, экономия расходов на управлении группой компаний в связи с передачей всех управляющих функций основному обществу, оптимальное размещение производства в наиболее благоприятных для этого регионах. Но в то же время, у этой модели есть и ряд недостатков, из которых главные: отсутствие адекватного правового регулирования холдингов и неоптимальное налогообложение участников холдинга. Кроме того, создание холдинга порождает такое явление как «взаимозависимость», что дает налоговым органам право на контроль за трансфертным ценообразованием.

В судебной практике, том числе и по налоговым спорам, активно используется понятие «холдинг»: в российской правовой системе отсутствует определение понятия «холдинг». В общепринятом представлении холдинг представляет собой форму предпринимательского объединения, в которое входит группу организаций (участников), связанных между собой отношениями. Участники холдинга, сохраняя формальную юридическую самостоятельность, в своей предпринимательской деятельности подчиняются одному из участников группы — холдинговой компании (головной организации) (А14-15770/18).

С целью оптимального распределения денежных потоков в холдингах применяются различные схемы: выдача займов, внесение вкладов в уставный капитал и дополнительных вкладов в имущество общества, передача функций единоличного органа управляющей компании, прощение долга, зачет взаимных требований, поставка и оказание услуг внутри группы компаний, дробление бизнеса, выплата дивидендов.

Так как отсутствует специальное правовое регулирование деятельности холдингов, компании внутри холдинга оформляют свои отношения через различные гражданско-правовые договоры и институты: передачу полномочий единоличного исполнительного органа управляющей компании, агентские договоры, договоры займа, зачет взаимных требований.

Не все эти схемы являются легальными с точки зрения налогового законодательства. Возникает множество судебных споров, которые заканчиваются либо в пользу компаний, либо в пользу налоговых органов.

## ВЗАИМОЗАВИСИМОСТЬ КАК ПОВОД ПРОВЕРИТЬ РЫНОЧНОСТЬ ЦЕН В СДЕЛКАХ ВНУТРИ ГРУППЫ КОМПАНИЙ

Компании внутри холдинга являются взаимозависимыми. Согласно п. 1 п. 2 ст. 40 НК РФ, налоговые органы вправе проверять соответствие рыночных цен по сделкам между взаимозависимыми лицами. Сделки между взаимозависимыми лицами признаются контролируруемыми при соблюдении условий, указанных в статье 105.14 НК РФ. Контроль за такими сделками уполномочена осуществлять только Федеральная налоговая служба РФ. Проверяется полнота исчисления налога на прибыль организаций, налога на доходы физических лиц, налога на добычу полезных ископаемых, налога на добавленную стоимость, налога на дополнительный доход от добычи углеводородного сырья. ФНС применяет методы, предусмотренные статьей 105.7 Налогового кодекса. Совершение контролируемых сделок порождает для налогоплательщика обязанность уведомлять ФНС о таких сделках в сроки и порядке, предусмотренных НК РФ.

Одним из способов избежать контроля над трансфертными ценами является создание консолидируемой группы налогоплательщиков на основании договора, заключаемого между взаимозависимыми компаниями. Этот договор подлежит регистрации в налоговом органе. Целью создания

**Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ**

**надо оформить в любом почтовом или подписном агенстве подписку**

**на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать**

**нам копию подписки** (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений

почты и 870 частных подписных агентств)

**tp@TOP-PERSONAL.ru**

Светлана Щербатова

# Сверхурочная работа при суммированном учете рабочего времени

**«У них рабочий день такой же как у нас с вами — с 9 до 6!» — эта знаменитая цитата из фильма «Служебный роман» стала своеобразным определением стандартного графика работы. С одной стороны, это высказывание не потеряло своей актуальности — согласно ст.91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю и предполагает восьмичасовой рабочий день. Однако ко многим профессиям такой режим работы неприменим.**

В первую очередь это относится к сферам, предполагающим круглосуточный режим работы. Например, работа аварийных и экстренных служб или производственных предприятий, специфика работы которых не позволяет останавливать производственный процесс.

Стандарт «с 9 до 6» также не применим к некоторым профессиям, не предполагающим круглосуточный режим работы, но требующим более продолжительного рабочего дня. В большей степени это относится к работе, связанной с оказанием услуг населению (в транспортной сфере, продажах и т.п.).

Всё чаще в описаниях вакансий встречаются указания на «нестандартный» график работы, поскольку и для работодателей, и для многих соискателей вариант «два через два» или «сутки/трое» более интересен и выгоден, чем стандарт «с 9 до 6».

## **КАК ДЛЯ ТАКИХ РАБОТНИКОВ ОПРЕДЕЛИТЬ НОРМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО РАБОЧИХ ЧАСОВ? КАК ОПРЕДЕЛИТЬ НАЛИЧИЕ ИЛИ ОТСУТСТВИЕ ПЕРЕРАБОТКИ? ЧТО ДЕЛАТЬ ПРИ ВЫЯВЛЕНИИ ПЕРЕРАБОТКИ?**

В целях упорядочения отношений работодателей и работников, работающих «в нестандартном режиме» ст. 104 ТК РФ предусмотрена возможность суммированного учёта рабочего времени.

Согласно ст. 104 ТК РФ допускается введение суммированного учета рабочего времени, когда по условиям работы в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, при условии, что продолжительность рабочего времени за учетный период не будет превышать нормального числа рабочих часов. Работодатель вправе определить учетный период равный месяцу, кварталу или другому периоду, но не более одного года.

Для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда максимальная продолжительность учётного периода не может превышать три месяца.

Законодатель в качестве примера учётного периода указывает месяц, квартал и год, но в то же время не запрещает работодателям определять в локальных актах иной учётный период — например, два месяца, полгода и т.п.

Нормальное число рабочих часов за учётный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. При этом необходимо учитывать, что согласно ст. 110 ТК РФ продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Порядок исчисления нормы рабочего времени за определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 N 588н (далее по тексту — Приказ N 588н).

В соответствии с п. 1 Приказа N 588н, норма рабочего времени на определенные календарные периоды исчисляется по расчетному графику пя-

**Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ**

**надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку**

**на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать**

**нам копию подписки** (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений

почты и 870 частных подписных агентств)

**tp@TOP-PERSONAL.ru**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



АВГУСТ 2019

## КАК НЕ ОПОЗДАТЬ НАСЛЕДНИКУ, КОТОРЫЙ НАХОДИТСЯ В МЕСТАХ ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ

ЛАРИСА ШЕВЧЕНКО

**ВОПРОС ПРИНЯТИЯ НАСЛЕДСТВА НЕ ПОТЕРЯЕТ СВОЮ АКТУАЛЬНОСТЬ, ТАК КАК ПРИ ПРИНЯТИИ НАСЛЕДСТВА ЛЮДИ ДОПУСКАЮТ ОШИБКИ ИСПРАВЛЕНИЕ КОТОРЫХ ТРЕБУЕТ ЗАТРАТ СИЛ И СРЕДСТВ, ПРИ ЭТОМ МНОГИЕ ПОЛЬЗУЮТСЯ СОВЕРШЕННЫМИ ОШИБКАМИ.**

**КАК ЛИЦАМ, НАХОДЯЩИМСЯ В МЕСТАХ ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ, НЕ ДОПУСТИТЬ НАРУШЕНИЯ ПРАВ НА ПОЛУЧЕНИЕ НАСЛЕДСТВА?**



Мария Бубнова

# Как уведомить работодателя о приостановке работы из-за невыплаты зарплаты?

Как должен поступить работник, если ему не выплачивают заработную плату? Трудовым кодексом предусматривается право граждан не выходить на работу в случае невыплаты заработной платы. Каким образом оно реализуется на практике, вы узнаете из настоящей статьи.

Трудовой кодекс гарантирует гражданину право получать вознаграждение за свой труд. Так, ст. 2 вышеуказанного нормативно-правового акта среди прочих принципов правового регулирования трудовых отношений, закрепляет и обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы.

Также статьей 142 устанавливается ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы. В ней же устанавливается, что если выплата заработной платы была задержана более чем на 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Так в какой же форме должно быть произведено извещение? Для этого необходимо обратиться к материалам судебной практики, так как в законе данное требование не расшифровывается.

Так, решением Юргинского городского суда Кемеровской области от 22 ноября 2018 г. по делу № 2-1743/2018 установлено, что гр. В. обратился в суд с исковым заявлением к Обществу с ограниченной ответственностью «XXXX» и просил суд восстановить на работе на предприятии, взыскать заработную плату. Он состоял с ответчиком в трудовых отношениях. Осуществлял трудовую. Система оплаты труда сдельно-премиальная.

В период времени с 01 января 2018 по 16 августа 2018 год он приостанавливал работу в связи с задержкой заработной платы в соответствии со ст. 142 ТК РФ. С 17 августа 2018 год он вышел на работу. 17 и 20 августа 2018 года он брал дни отдыха за донорство.

20 августа 2018 года он отправил работодателю заказное письмо о приостановлении работы в связи с задержкой заработной платы с 21 августа 2018 года согласно ст. 142 ТК РФ. 22 августа 2018 года его уведомление получил работодатель.

07 сентября 2018 года работодатель частично выплатил задолженность по заработной плате. 04 сентября 2018 года он направил работодателю уведомление о приостановлении работы согласно ст. 142 ТК РФ.

10 сентября 2018 года он вышел на работу, поскольку его не обеспечили работой, он написал заявление о простое. 10 сентября 2018 года с него затребовали объяснения по факту его отсутствия на рабочем месте с 21 августа 2018 года. С 11 сентября 2018 года по 25 сентября 2018 года он был нетрудоспособен и находился на больничном.

26 сентября 2018 год он вышел на работу, работодатель ознакомил его с приказом о его увольнении за прогулы с 21 августа 2018 года по 07 сентября 2018 год и в этот же день ему выдали трудовую книжку.

**ЗАДОЛЖЕННОСТЬ ОТВЕТЧИКА ПЕРЕД  
ИСТЦОМ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ НА  
21 ИЮЛЯ 2018 ГОДА ЗА ИЮЛЬ МЕСЯЦ 2018  
ГОДА НЕ ПРЕВЫШАЛА ПЯТНАДЦАТИ ДНЕЙ**

28 сентября 2018 года работодатель выплатил ему денежные средства двумя суммами: 5 359 руб., 6 982 руб.

Считает, что при выборе меры дисциплинарного взыскания за совершенный проступок ответчик не учел тяжесть этого проступка и обстоятель-

**Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ**

**надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку**

**на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать**

**нам копию подписки** (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений

почты и 870 частных подписных агентств)

**tp@TOP-PERSONAL.ru**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



АВГУСТ 2019

## ИЗМЕНЕНИЕ И ОТМЕНА ЗАВЕЩАНИЯ НА НЕДВИЖИМОЕ ИМУЩЕСТВО

Ирина Трубникова

...ИЗМЕНИТЬ СУЩЕСТВУЮЩЕЕ ЗАВЕЩАНИЕ МОЖНО ТОЛЬКО  
ПОСРЕДСТВОМ СОСТАВЛЕНИЯ НОВОГО ЗАВЕЩАНИЯ...

...НАСЛЕДОДАТЕЛЬ ЯВЛЯЛСЯ СЛАБОВИДЯЩИМ, В  
СИЛУ ЧЕГО НЕ МОГ ПРОЧЕСТЬ ТЕКСТ ЗАВЕЩАНИЯ  
САМОСТОЯТЕЛЬНО, КРОМЕ ТОГО, ПОДПИСЬ В ЗАВЕЩАНИИ  
НАСЛЕДОДАТЕЛЮ НЕ ПРИНАДЛЕЖИТ...

...СОСТАВЛЕНИЕ ЗАВЕЩАНИЯ, ОТМЕНА ЗАВЕЩАНИЯ ИЛИ  
СОСТАВЛЕНИЕ ПОСЛЕДУЮЩЕГО ЗАВЕЩАНИЯ ДОЛЖНЫ БЫТЬ  
ЗАСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНЫ НОТАРИАЛЬНО...



**Александр Чакински**

# «Топы» экспаты и трудовые споры, связанные с ними

## ОСОБЕННОСТИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С «ТОПОВЫМИ» ЭКСПАТАМИ

Общий принцип трудовых отношений с иностранными работниками (отметим, что именно так называет экспатов отечественный Трудовой кодекс) содержится в ст. 11 ТК РФ. Иностранцы граждане, вступающие в трудовые отношения на территории нашей страны, равны, как в правах, так и в обязанностях с гражданами России, если международными договорами РФ и отечественным законодательством не установлено иное.

Особенности регулирования трудовых отношений с иностранцами определены в главе 50.1 ТК РФ. Основные из них заключаются в следующем.

Прежде всего, в трудовом договоре указывается ряд дополнительных сведений — о документах, подтверждающих право иностранных граждан находиться на территории России и осуществлять трудовую деятельность (вид на жительство, разрешение на временное проживание, разрешение на работу или патент, реквизиты страхового полиса добровольного медицинского страхования). Все вышеуказанные документы предъявляются работодателю при заключении трудового договора.

Иностранец работник может быть временно отстранен от работы в случае, если документы, на основании которых он находится и (или) работает в РФ (вид на жительство, разрешение на временное проживание, разрешение на работу или патент) «утратили силу». По этим же основаниям работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор.

Если иностранец приглашен на работу в качестве руководителя, то его профессиональная деятельность регулируется также в рамках главы 43 Трудового кодекса РФ. Например, в соответствии с положениями статьи 277 Трудового кодекса РФ он несет ответственность не только за материальный ущерб организации в виде уменьшения стоимости ее имущества, его ухудшения, но и за причиненные ей убытки. При этом, рассчитываются убытки в соответствии с нормами гражданского законодательства. К ним

относятся как причиненный организации реальный ущерб, так и упущенная выгода в виде недополученной прибыли.

## **ВСЮДУ ДЕНЬГИ, ДЕНЬГИ, ДЕНЬГИ...**

Большинство трудовых споров между организациями и экспатами — руководителями связано с денежными вопросами. При этом, высокий уровень заработной платы иностранных топ-менеджеров установлен в законодательном порядке. Показательно следующее дело, которое экспату удалось выиграть, благодаря положениям п. 3 ст. 13.2 ФЗ №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», предусматривающего немалый минимальный размер заработной платы высококлассным иностранным специалистам.

И.С. обратился в суд с иском к ООО «Ю...» об установлении факта трудовых отношений, взыскании невыплаченной заработной платы, компенсации морального вреда, в обоснование заявленных требований указал, что между ним и Р.Л.М. состоялся телефонный разговор, в рамках которого последний приглашал его приехать в Россию и работать в ООО «Ю...» в должности главного инженера на условиях: получение разрешения на работу, обеспечение работой на 1 год, зарплата первых двух месяцев — 3500 \$ (из расчета 1\$ = 36,5 рублей), в последующем — 4500 \$, оплата аренды жилья и коммунальных услуг за счет компании, а также оплата транспортных расходов.

По приезду он приступил к работе в ООО «Ю...».

**Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ**

**надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку**

**на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать**

**нам копию подписки** (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений

почты и 870 частных подписных агентств)

**tp@TOP-PERSONAL.ru**

Екатерина Кужилина

# **Tesla Motors против Apple и как в России коммерческую тайну сохранить**

Нашумевший спор Tesla Motors и Apple, по которому первый требует предоставить доступ к учетной записи iCloud бывшего работника Tesla, принципиален для вышеуказанных компаний, а для юристов повод лишний раз задуматься о механизмах защиты коммерческой тайны.

К слову, доступ необходим для подтверждения / опровержения сохранения данных и передачи их третьим лицам бывшим сотрудником Tesla.

При условии отказа Apple от раскрытия истребуемых данных это возможно будет сделать на основании судебного акта.

В условиях интенсивного технического прогресса, развития IT технологий, продвинутости гаджетов, с помощью которых любой сотрудник компании может осуществлять свои трудовые функции удаленно, зайти в рабочую электронную почту с собственного персонального компьютера или мобильного телефона, скопировать информацию на накопитель и так далее, руководителям компаний невозможно оставаться на месте в вопросах защиты коммерческих интересов компании, они также должны развивать корпоративную культуру в области защиты персональных данных, коммерческой и иной охраняемой законом тайны.

Компании стоят в весьма оборонительном положении, поскольку они вынуждены защищаться не только с позиции утечки информации усилиями внешних агрессоров (иных компаний — конкурентов), но и с позиции собственной безопасности.

Но как это сделать на практике? Работают ли в России правовые нормы, направленные на защиту коммерческой тайны?

## **ДЕЙСТВИЯ КОМПАНИЙ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОХРАННОСТИ КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЫ**

Необходимо понимать, что меры по защите интересов компании как в рассматриваемой, так и в любой другой сфере, подразделяются на две составляющие:

1. разработка и утверждение пакета локальных актов компании, регламентирующих режим коммерческой тайны;
2. дополнительные меры, направленные на контроль за соблюдением режима коммерческой тайны, выявление нарушений установленного режима коммерческой тайны, принятие мер по пресечению первичных или повторных нарушений, привлечение к ответственности виновных лиц.

При этом первый пункт является минимальным набором средств защиты компании и сам по себе не представляется рабочим. Впрочем, такой механизм применяется в любой сфере деятельности и отвечает разумному подходу к ведению бизнеса.

В России положения о коммерческой тайне регламентируются одноименным Федеральным законом от 29.07.2004 № 98-ФЗ.

Коммерческая тайна — режим конфиденциальности информации, позволяющий ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду;

К информации, составляющей коммерческую тайну, закон относит сведения любого характера (производственные, технические, экономические, организационные и другие), в том числе о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, а также сведения о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам, к которым у третьих лиц нет свободного доступа на законном основании и в отношении которых обладателем таких сведений введен режим коммерческой тайны.

Режим коммерческой тайны считается установленным, если в отношении секретных сведений, их обладателем предприняты меры, предусмотренные ч. 1 ст. 10 Федерального закона «О коммерческой тайне».

Так, меры по охране конфиденциальности информации, принимаемые ее

**Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.**

**ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ**

**надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку**

**на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать**

**нам копию подписки** (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений

почты и 870 частных подписных агентств)

**tp@TOP-PERSONAL.ru**



**Виктория Рыбалко**

Адвокатского бюро г. Москвы «Щеглов и  
Партнеры»

# Комментарии к новости про силовиков и бизнесменов

Вопрос с применением за экономические преступления квалифицирующих признаков, как например, организованная группа, гораздо шире.

Ведь помимо ст. 210 УК РФ в каждом предпринимательском составе есть 3-4 части, устанавливающие ответственность за совершение того же преступления группой лиц по предварительному сговору, организованной группой.

А главное, всё самое важное о применении этих квалифицирующих признаков уже написано, хорошо написано в кодексе, в пленумах, в разъяснениях.

Дело за малым — научить правоохранителей расследовать такие дела и реально применять написанное. Обеспечить надлежащий судебный контроль за действиями следствия: не потакать произволу в квалификации деяний, в применении мер пресечения, а реально защищать предпринимателей.

На сегодняшний день единственное, что делает среднестатистический следователь — переписывает несколько абзацев учебника уголовного права о том, что в данном конкретном обществе с ограниченной ответственностью, сотрудники которого привлекаются за какое-либо нарушение, существовала жесткая иерархия, были заранее распределены роли соучастников в преступлении и порядок их взаимодействия, и проч. проч. проч.

**Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.**

**для доступа к полной версии**

**надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку**

**на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать**

**нам копию подписки** (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений

почты и 870 частных подписных агентств)

**tp@TOP-PERSONAL.ru**

БИЗНЕС  
ИДЕИ

БИЗНЕС  
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС  
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС  
ПРОЦЕССЫ

www.TOP-PERSONAL.ru



# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Подписный индекс: по каталогу "Росотпочт" - 7162, 7163, 7164

№ 22  
(530)  
2019

Главная тема: СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ



Сергей Пронин  
«ТАРЕСС»

**Хороший руководитель – тот, кто  
умеет организовать работу так,  
чтобы все работало без него**

## Люди должны понимать, что жить по закону – выгодно

*Как сделать систему управления саморегулируемой и автоматической?*

*В технике это уже удалось местами сделать.*

*А в компании? Пытаются многие, уезжая на год на Гоа, но пока мало это кому из основателей это удалось (если честно).*

*А в государстве? Это в миллиарды раз сложнее. Возможно потому что (как сказал когда-то **В. Никонов**): «Государство – это тоже бизнес, но в разы больше и сложнее».*

*5-10 лет назад идеи по управлению Сергея Пронина казались непонятными, но сегодня многие из них уже звучат в сми и среди мыслящих людей.*



**Сергей Пронин**

«ТАРЕСС»

## Бренд работодателя глазами кандидата

*Валерия Дворцевая, Управляющий партнер Кадрового агентства «ВИЗАВИ Консалт» на конференции «HR brand» о бренде работодателя глазами кандидата*

*В каждое представительство федеральной рекрутинговой сети, которое возглавляет ВИЗАВИ Консалт, ежедневно приходят кандидаты. Они так или иначе делятся своими впечатлениями от компаний-работодателей, рассказывают, как они видят рынок труда, что для них важно и что отталкивает.*

*Накопленную информацию о видении кандидатов можно сравнить с результатами исследования методом «таинственный покупатель», где объектом изучения выступают работодатели.*

*Валерия поделилась реальными историями, что видит кандидат, когда ему рассказывают про ту или иную вакансию.*



**Валерия Дворцевая**

**ВИЗАВИ Консалт**

## «Читать» кандидата надо на всём протяжении времени общения

*У*мель рекрутера при коммуникации – это постараться максимально полно и объективно составить образ кандидата, чтобы потом систематизировать эту информацию и донести её до работодателя в понятном для него виде. Важную роль здесь играет невербальная информация, которую передает соискатель на собеседовании. Уметь читать мимику, интонацию, жесты и позы собеседника – признак высокого мастерства рекрутера.

Бизнес-тренер Джеффри Аллен сказал про собеседование следующее: «Собеседование – это экзамен на наличие сценического мастерства». К сожалению, это так, и часть рекрутеров и собственников бизнеса не могут разглядеть за актерскими



*Дмитрий Жирнов*

«Бридж ту ЭйчАр»

[www.bridge2hr.ru](http://www.bridge2hr.ru)

О ТРЕНИНГАХ ЛИЧНОСТНОГО РОСТА

## Деревья могут расти "до неба"



афорный вывод о том, что это все, что надо знать про тренинги личностного роста, напоминает мне анекдот.

Бабушка поспорила с Семой, что он не съест 25 ее пельменей на то, что он уберет в квартире... И вот Сема доедает 24-й пельмень, а 25-го в тарелке нет... Это все, что надо знать о составлении договоров.

Безусловно, значительная часть информации о договорах в этом анекдоте есть, но...

Думаю, что тот, кто искренне поверит, что это исчерпывающее знание о составлении договоров, будет сильно удивлен тем, насколько разнообразные моменты остались за известными ему пределами.

Человечество, по –большому счету, трудно назвать юным, даже его западную часть, а уж тем более восточную.



**Андрей  
Устюжанин**

**Кадровый Центр Эксперт**

## Лидеры бывают только у людей



**УТ** Чем для Вас, как тренера, отличается работа в компаниях с сильным hr брендом?

 ама работа не особенно чем. А в коммуникации при снятии запроса бывает больше ритуальности и лозунговости.

**УТ** Как вдохновить группу если люди учатся без мотивации?

— У меня никто без мотивации не учится. Я сразу показываю участникам,



Михаил Молоканов

бизнес-тренер

## Иногда и сложные клиенты становятся постоянными и преданными компании

*Только практика общения даст вам знания по поведению клиентов и партнеров.*

**УИ** На переговорах с новыми клиентами: оцениваете ли Вы по позе и мимике клиентов насколько им интересно Ваше предложение? Что это Вам может дать на переговорах?

Сазумеется, оценка происходит, но не на экспертном уровне, а на уровне интуиции и опыта общения с клиентами. Расслабленная поза, тело откинута назад, лицо не выражает никаких эмоций – клиент, скорее всего, будет сложный, т.к. не проявляет никакого интереса. Такое поведение говорит о том, что с клиентом не проведена качественная работа по выявлению(или формированию) интереса. Опыт подсказывает, что с такими клиентами



*Владимир Цыбенко*

АО «ФИНАМ»

# Семинары, мастер-классы, конференции

журнала  **УПРАВЛЕНИЕ  
ПЕРСОНАЛОМ** осень 2019 года

**АВГУСТ**

## Коучинговый стиль управления

(деловой клуб)  
отель Савой

**СЕНТЯБРЬ**

## Деловые переговоры

(бизнес тренинг)  
Сергей Семенов

**ОКТАБРЬ**

## Мы – одна команда

конференция  
(как создать атмосферу вовлеченности на самом деле и как ее поддерживать)  
спикеры – ведущие эйчары России

**НОЯБРЬ**

## Цифровизация и эйчар

конференция

**ДЕКАБРЬ**

## Как стать компанией мирового класса

конференция

Для членов Делового Клуба  и подписчиков

– участие **БЕСПЛАТНО**

ПОЧТА: [TP@TOP-PERSONAL.RU](mailto:TP@TOP-PERSONAL.RU)



[www.TOP-PERSONAL.RU](http://www.TOP-PERSONAL.RU)

(июль-сентябрь)

В номере:

**№3**  
**2019**

**Совершенствование отраслевого законодательства нужно начинать с разработки современной концепции архивной отрасли**

**Понятия «электронный документ» и «архивный электронный документ»**

**Некоторые вопросы цифровой трансформации традиционных процессов и процедур управленческого документооборота**

**Роль цифровизации делопроизводства в цифровом офисе компании**

**Автоматизация хранения электронных документов в архиве организации, решение ЭОС**

**Новый национальный стандарт по управлению документами ГОСТ Р ИСО 15489-1-2019**

**Работаем с электронной почтой**

**Документирование служебных отношений в таможенных органах Российской Федерации**

**Политика доступа к архивам коммерческих организаций за рубежом**

При поддержке:



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

# ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 8 август 2019

Подписные индексы по каталогу «Роспечать» — 79154, 79357

*Анастасия Жукова*

**Законопроект о запрете изъятия жилья у добросовестных покупателей одобрен в первом чтении**

*Ирина Силич*

**Оспаривание дарения недвижимости: подводные камни безвозмездных сделок, или «благими намерениями...»**

*Ирина Трубникова*

**Изменение и отмена завещания на недвижимое имущество**

*Лариса Шевченко*

**Как не опоздать наследнику, который находится в местах лишения свободы**

*Татьяна Горюшко*

**Украли квартиру с помощью цифровой подписи. Украдут ли ещё после принятия закона?**

*Руслан Мустафин, Валерий Васькин*

**Проблема отчуждения жилья**