ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

www.TOP-PERSONAL.RU

ТРУДОВОЕ ПРАВО

№ 3 (224)

МАРТ 2019

Подписные индексы: «Почта России» – 99724 Агентство «Роспечать» – 47489, 80995

Татьяна Горошко

Аутстаффинг персонала: «узкие места» и анализ споров

Лариса Шевченко

Неправомерные действия при проведении проверок Государственной инспекции труда

Анастасия Минаева

Споры с творческими работниками. Особенности трудовых договоров с ними и их должностных инструкций

Анастасия Алексеевская

Репетиторы в статусе самозанятых

Светлана Колобова

Трудовая деятельность пожилых людей

Светлана Назарова

В чем вина главбуха студии Кирилла Серебренникова с точки зрения налогового, уголовного и трудового права?

Ольга Байдина

Особенности трудовых отношений с индивидуальными предпринимателями

Татьяна Кочанова

Клевета: анализ судов по теме с важными примерами

Этот номер редакция формировала исходя из наблюдения за практикой трудовых отношений: они давно и далеко ушли вперед от ТК и его анахронизмов. И бизнес не просто приспособился к законам 100-летней давности, а оперирует как жонглер гибкими формами...

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.

СОДЕРЖАНИЕ

Аутстаффинг

Татьяна Горошко
Аутстаффинг персонала: «узкие места» и анализ споров 5

ГИТ

Лариса Шевченко
Неправомерные действия при проведении проверок Государственной инспекции труда 19

Творческие профессии

Анастасия Минаева
Споры с творческими работниками. Особенности трудовых договоров с ними и их должностных инструкций 31

Самозанятые

Анастасия Алексеевская
Репетиторы в статусе самозанятых 41

Труд пожилых

Светлана Колобова
Трудовая деятельность пожилых людей 51

СОДЕРЖАНИЕ

Ответственность

Светлана Назарова
В чем вина главбуха студии Кирилла Серебренникова с точки зрения налогового, уголовного и трудового права? 63

Страховка

Антон Тихонов
Специальная страховка для специальных людей 73

ИП

Ольга Байдина
Особенности трудовых отношений с индивидуальными предпринимателями 83

Вузы

Ксения Чечеткина
Осторожно: преподаватели 91

Анализ судов

Татьяна Кочанова
Клевета: анализ судов по теме с важными примерами 101

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. Сабиров, 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»
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.

© «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.
www.top-personal.ru.

Подписано в печать 24.02.2019.
Формат 60 x 90 1/8.
Печать офсетная. Бумага офс. № 1.
Печ. л. 15. Тираж 12 000.
Заказ № 62-45.
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 >

Татьяна Горошко

Аутстаффинг персонала: «узкие места» и анализ споров

Аутстаффинг персонала: «узкие места» и анализ споров

Любому практикующему специалисту, вероятно, очевидно, что само по себе принятие любого закона еще не означает решения той или иной правовой проблемы. Для того, чтобы коммерческий оборот и правоприменительная практика «перешли на новые рельсы» требуется не только время, но и изменения подхода бизнесменов. Впрочем, такой «переход на новые рельсы» может и не произойти вовсе, несмотря на все усилия законодателя. Напомним читателю, что уже 3 года в нашей стране действует запрет на заемный труд (ст.56.1 Трудового кодекса РФ, введенная в действие Федеральным законом от 05.05.2014 № 116-ФЗ).

Если немного обратиться к истории, причины введения такого запрета были во многом очевидны. Так, например, специалисты в области заемного труда отмечали такие его сущностные характеристики в нашей стране:

— заемными работниками становятся, как правило, лица, оказавшиеся в «безвыходной ситуации»;

— дискриминация в оплате труда заемных работников (за одну и ту же работу заемные работники получают меньшую зарплату);

— условия найма позволяют требовать от заемного работника, чтобы он трудился столько, сколько нужно работодателю[1].

Поэтому решение законодателя полностью запретить заемный труд представляется весьма логичным, хотя, безусловно, небезупречным. В силу этого ждать разрешения всех проблем, связанных с использованием заемного труда, сразу же после вступления законодательных изменений в силу, было бы по меньшей мере наивно.

Как мы уже писали раннее, когда указанная выше норма только начала действовать, *«то, как её* [ст.56.1. ТК РФ — прим.автора] *будет трактовать судебная практика, зависит не только от судов, но и от типовых требований истцов и аргументов ответчиков, ссылающихся на неё»*[2].

Предположение о необходимости проверить теорию (законодательную новеллу) практикой нашло свое отражение и в работах наших коллег. Так, например, Н.Куприна, проанализировав сложившуюся судебную практику по спорам, так или иначе связанным с договорами о предоставлении персонала, выделила следующие три категории споров:

1. Споры между компанией-работодателем и работником, рассматриваемые в судах общей юрисдикции;

1 Заемный труд: последствия для работников / П.В. Бизюков, Е.С. Герасимова, С.А. Саурин. М.: АНО "Центр социально-трудовых прав", 2012. С. 162 — 170. Цит по: Симонов В.И. Заемный труд: запретить нельзя разрешить // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. N 4. С. 20 — 23

2 Горошко Т. Увольнение сотрудника аутсорсингового кадрового агентства // Трудовое право. 2016. N 10. С. 19 — 35.

2. Споры по обжалованию постановлений административных органов о привлечении к административной ответственности, рассматриваемые и в судах общей юрисдикции, и в арбитражных судах;

3. Споры между юридическими лицами — сторонами договора о предоставлении работников (договоров аутстаффинга), рассматриваемые в арбитражных судах[3].

Полагаем, можно предположить, что в любой из указанных категорий сложившиеся отношения переходят в судебный спор при наличии как минимум 2 условий:

— между сторонами не было достигнуто полное понимание реальных намерений и реальных прав и обязанностей, вытекающих из такого способа оформления трудовых отношений;

— сторонами не были оформлены должным образом такие трудовые отношения.

Поэтому, как нам кажется, нельзя не согласиться с предположением сторонника идеи перевода заемного труда на схему возмездного оказания услуг Е.Элекчяна: *«... если компаниям удастся должным образом оформить свои договорные отношения и структурировать процесс оказания услуг таким образом, чтобы избежать описанных выше ошибок, то заключение договоров оказания услуг вполне может послужить одним из вариантов замены существенно ограниченного в настоящее время предоставления персонала»*[4].

ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ

ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:
TP@TOP-PERSONAL.RU

Лариса Шевченко

Неправомерные действия при проведении проверок Государственной инспекции труда

Неправомерные действия при проведении проверок Государственной инспекции труда

Государственная инспекция труда осуществляет контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В рамках полномочий, предусмотренных статьей 356 Трудового кодекса РФ, государственная инспекция труда осуществляет надзор посредством проверок, выдачи предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных лиц к ответственности.

Порядок проведения проверок регулируется Федеральным законом от 13.07.2015 № 246-ФЗ «О защите юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

ИНСПЕКТОРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА ТОЖЕ ОШИБАЮТСЯ

Возможно ли, что по результату проведения государственной инспекцией труда проверки не выявлено нарушений трудового законодательства РФ? Да, если работодатель, соблюдает требования Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Однако, в большинстве случаев, в ходе проверки выявляются многочисленные нарушения, которые фиксируются в Акте.

Впоследствии выписывается предписание об устранении всех выявленных нарушений.

Кроме того, составляется Протокол об административных нарушениях и выносится Постановление о привлечении к административной ответственности.

Можно ли изменить расстановку сил в отношениях «Государственная инспекция труда — Работодатель»?

Да. Инспекторы государственной инспекции труда тоже ошибаются.

Результаты проверки, как и привлечение к административной ответственности можно обжаловать.

Для начала, определим подведомственность спора об обжаловании ненормативных правовых актов и решений (действий) органов Государственной инспекции труда.

Судебная практика:

Определение Арбитражного суда Сахалинской области от 29.05.2015 г. и Постановление Пятого арбитражного апелляционного суда от 2 июля 2015 г. № 05ап-5684/2015

Управление Федеральной службы (Истец) обратилось в Арбитражный суд Сахалинской области с заявлением о признании недействительным акта по результатам проверки Государственной инспекции труда в Сахалинской области (Ответчик).

Определением Арбитражного суда Сахалинской области от 29.05.2015 г. производство по делу прекращено в связи с не подведомственностью спора арбитражному суду.

На вышеуказанное определение Истцом была подана апелляционная

ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ

ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:
TP@TOP-PERSONAL.RU

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

МАРТ 2019

«НАЛОГИ ЗА АВТО И ИНЫЕ ДВИЖИМЫЕ АГРЕГАТЫ — ЧТО ДЕЛАТЬ С ДОЛГАМИ ЗА ПЕРИОД ДО 2019 г.?»

Светлана Маханта

ИЗЪЯТИЕ ЗЕМЕЛЬНЫХ УЧАСТКОВ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ НУЖД: ВОПРОСЫ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Тарас Нуждин

СХЕМЫ ХИЩЕНИЯ НЕДВИЖИМОСТИ ЧЕРЕЗ МИКРОФИНАНСОВЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Ольга Наумова

Анастасия Минаева

Споры с творческими работниками. Особенности трудовых договоров с ними и их должностных инструкций

Споры с творческими работниками. Особенности трудовых договоров с ними и их должностных инструкций

Согласно ст. 3 Основ законодательства Российской Федерации о культуре, утверждённых ВС РФ 09.10.1992 № 3612-1 творческий работник — это физическое лицо, которое создает или интерпретирует культурные ценности, считает собственную творческую деятельность неотъемлемой частью своей жизни, признано или требует признания в качестве творческого работника, независимо от того, связано оно или нет трудовыми соглашениями и является или нет членом какой-либо ассоциации творческих работников. Правительством Российской Федерации закреплен четкий перечень лиц, считающихся творческими работниками (постановление Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252). К таковым, в частности, относят артистов, модельеров, балетмейстеров, главных редакторов и многих других.

Согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения творческих работников с работодателем закрепляются в трудовом договоре.

Трудовой договор, заключаемый с творческими работниками, обязательно должен содержать следующие элементы:

1. фамилию, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя — физического лица), заключивших трудовой договор;

2. сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя — физического лица;

3. идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

4. сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

5. место и дата заключения трудового договора.

6. место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, — место

работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

7. трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

8. дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, — также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;

ПРАВИТЕЛЬСТВОМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ЗАКРЕПЛЕН ЧЕТКИЙ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦ, СЧИТАЮЩИХСЯ ТВОРЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ

9. условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

10. режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ

ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК, ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС: TP@TOP-PERSONAL.RU

Анастасия Алексеевская

Репетиторы в статусе самозанятых

Репетиторы в статусе самозанятых

Оказание услуг по обучению детей отдельным школьным предметам и навыкам, подготовке к сдаче экзаменов, является сегодня весьма востребованным. Спрос на такие услуги высок и желающих их оказывать тоже хватает.

Часто репетиторами становятся профессиональные педагоги, совмещающие свою основную работу в учебном заведении с оказанием услуг по обучению индивидуального характера. Для некоторых репетиторство — единственный источник дохода. Такие люди не имеют другого, основного места работы и зарабатывают себе на жизнь, обучая детей и взрослых, проводя индивидуальные занятия с желающими или занятия в небольших группах.

Помнится, как некоторое время назад руководство школ неодобрительно относилось к тому факту, что учителя проводят со школьниками индивидуальные занятия в свободное от основных уроков время, за плату.

ПОЛУЧАЕТСЯ, ЧТО ДЛЯ ТАКИХ САМОЗАНЯТЫХ РЕПЕТИТОРОВ НОВЫЙ НАЛОГОВЫЙ РЕЖИМ ПОКА НЕ АКТУАЛЕН

Отношение к подобного рода услугам в свете бесплатного советского образования было неоднозначным. Однако, спрос рождает предложение. Родителей, желающих обеспечить своим детям возможность дополнительной подготовки по школьным предметам, восполнения пробелов общего школьного образования, пропущенных уроков, желающих дать детям возможность поступить в достойные вузы, хорошо сдать экзамены, становится все больше. Существующая система образования не всегда отвечает реалиям настоящего времени. Кроме того, посетить частные уроки хотят не только дети, но и взрослые, с целью подтянуть знания по иностранному языку, например. Сегодня существует множество платных образовательных организаций, негосударственных, которые оказывают образовательные услуги, в том числе, по репетиторству, имеют в штате специалистов-педагогов. Но, многие предпочитают обращаться непосредственно к педагогам, напрямую. Часто такие педагоги не нуждаются в рекламе, к

ним приходят от знакомых. Оказывая услуги репетитора, могут подрабатывать и студенты вузов.

Что понимается под словами репетиторство и репетитор и каким образом деятельность репетиторов регламентируется в законодательстве России? В соответствии со словарным толкованием репетитор — это учитель, обычно домашний, репетирующий кого-нибудь. В дореволюционной России репетитором назывался учитель, под руководством которого учащиеся выполняли домашние задания.

В действующем законодательстве отсутствует такое понятие как «репетитор».

В статье 32 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» упоминается индивидуальный предприниматель, осуществляющий образовательную деятельность непосредственно или с привлечением педагогических работников.

Термин репетиторство встречался в Законе РФ от 10 июля 1992 г. N 3266-I «Об образовании» (утратил силу) в следующем контексте. «Государственное и муниципальное образовательные учреждения вправе оказывать населению, предприятиям, учреждениям и организациям платные дополнительные образовательные услуги (обучение по дополнительным образовательным программам, преподавание специальных курсов и циклов дисциплин, репетиторство, занятия с обучающимися углубленным изучением предметов и другие услуги), не предусмотренные соответствующими образовательными программами и федеральными государственными образовательными стандартами...» (ст. 45 Закона)

Не секрет, что многие репетиторы сегодня работают без какой-либо

ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ

ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:
TP@TOP-PERSONAL.RU

Светлана Колобова

Трудовая деятельность пожилых людей

Трудовая деятельность пожилых людей

Трудовой кодекс Российской Федерации не выделяет граждан старшего поколения в особую категорию работающего населения. Но, тем не менее, существуют особенности в правовом регулировании трудовых отношений лиц пенсионного и предпенсионного возраста. В этой связи предлагаю ответы на вопросы в рубрику «трудовая деятельность пожилых людей».

КАКОЙ ВОЗРАСТ СЧИТАЕТСЯ ПРЕДПЕНСИОННЫМ ВОЗРАСТОМ?

ОТВЕТ: Предпенсионным считается возраст в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно. Это предусмотрено в ст. 5 Закона РФ от 19.04.1991 г. в редакции от 11.12.2018 г. «О занятости населения в Российской Федерации».

ОБЯЗАН ЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ЗАКЛЮЧАТЬ СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С ПЕНСИОНЕРОМ ПО ВОЗРАСТУ?

ОТВЕТ: В соответствии с ч. 2 ст. 59 ТК РФ по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с поступающими на работу пенсионерами по возрасту. Таким образом, Трудовой кодекс РФ не предусматривает обязанности работодателя заключать срочный трудовой договор с пенсионером по возрасту.

МОЖНО ЛИ ПРИЗНАТЬ ПЕНСИОНЕРА БЕЗРАБОТНЫМ И НАЗНАЧИТЬ ПОСОБИЕ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ?

ОТВЕТ: В соответствии положениями Закона РФ от 19 апреля 1991 г. (с изм.) «О занятости населения в Российской Федерации» безработными не могут быть признаны граждане, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначены страховая пенсия по старости (в том числе досрочно) и (или) накопительная пенсия, либо пенсия, предусмотренная п. 2 ст. 32 Закона о занятости, либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению.

Решение о назначении пособия по безработице принимается одновременно с решением о признании гражданина безработным. Таким образом, признать пенсионера безработным и назначить пособие по безработице нельзя.

В КАКОМ РАЗМЕРЕ И В ТЕЧЕНИЕ КАКОГО СРОКА ВЫПЛАЧИВАЕТСЯ ПОСОБИЕ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ ГРАЖДАНАМ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА?

ОТВЕТ: В соответствии со ст. 34.2 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» по общему правилу период выплаты пособия по безработице гражданам предпенсионного возраста, признанным безработными, уволенным по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 месяцев.

Кроме того, период выплаты пособия по безработице указанным гражданам предпенсионного возраста, имеющим страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно, увеличивается сверх установленных 12 месяцев на две недели за каждый год работы, превышающий страховой стаж указанной продолжительности. Период выплаты пособия по безработице указанным гражданам не может превышать 24 месяца в суммарном исчислении в течение 36 месяцев.

Гражданам предпенсионного возраста, состоявшим в период, предшествующий началу безработицы, в трудовых (служебных) отношениях не менее 26 недель, пособие по безработице начисляется в первые три иесяца в размере 75% их среднемесячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы), в следующие четыре месяца — в размере 60% такого заработка, в

ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ

ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:
TP@TOP-PERSONAL.RU

Светлана Назарова

юрист

В чем вина главбуха студии Кирилла Серебренникова с точки зрения налогового, уголовного и трудового права?

В чем состоит вина бывшего главного бухгалтера «Седьмой студии» Нины Масляевойс точки зрения налогового, уголовного и трудового права?

1. ВОЗБУЖДЕНИЕ УГОЛОВНОГО ДЕЛА

Уголовное дело было возбуждено Главным следственным управлением (ГСУ) СК РФ по Москве по ч. 4 ст. 159 Уголовного Кодекса РФ («Мошенничество в особо крупном размере»).

Затем дело было передано в управление по особо важным делам Следственного комитета РФ.

По версии следствия руководством автономной некоммерческой организации (АНО) «Седьмая студия» с 2011 года по 2014 год были похищены денежные средства в размере 200 млн рублей, выделенные Министерством культуры РФ на финансирование творческого проекта Кирилла Серебренникова «Платформа».

Соучастники преступления заключали с коммерческими организациями фиктивные договоры на выполнение работ по обеспечению проекта. Под видом оплаты услуг на счета контрагентов перечислили более 133 миллионов рублей, которые затем были обналичены и возвращены участникам преступной группы.

27 мая 2017 года Пресненский суд Москвы арестовал бывшего главного бухгалтера «Седьмой студии» Нину Масляеву. Ее обвинили в хищении почти 1 млн 300 тысяч рублей бюджетных средств.

Согласно протоколу допроса бывший бухгалтер «Седьмой студии» дала показания об участии в обналичивании 100 млн рублей. Часть обналиченных денег проходила через фирмы-однодневки знакомого Масляевой Валерия Синельникова, в 2013 году театр заказал у него декорации на 2,7 млн руб.

Масляева сообщила, что к незаконным действиям её побудил бывший директор студии Юрий Итин. Деньги они обналичивали, чтобы реализовывать театральные проекты, но на что именно они пошли, Масляева не знает, она передавала средства Итину, так как расходами занимался он.

Масляевой также вменяется фальсификация договора с компанией «Инфостиль» о техническом обеспечении театрального фестиваля. Сумма ущерба по данному факту составляет 1,286 млн рублей.

Масляева вину признала в полном объеме и заключила досудебное соглашение о сотрудничестве со следствием.

Дело бывшего главного бухгалтера «Седьмой студии» Нины Масляевой вынесено в отдельное производство.

2. НАРУШЕНИЕ НАЛОГОВОГО И УГОЛОВНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Исходя из материалов дела, главным бухгалтером студии было нарушено налоговое и уголовное законодательство, а именно: произведено обналичивание денежных средств с целью уклонения от уплаты налога (статья 122 НК Неуплата или неполная уплата сумм налога). Кроме того, статья 199 УК РФ предусматривает ответственность за уклонение от уплаты налогов, подлежащих уплате организацией.

Расследование выявило наличие «черной кассы», а также значительные нарушения бухгалтерского учета. Расходованием обналиченных денежных средств занималась другое лицо. Документы, подтверждающие направление обналиченных денежных средств на организацию спектаклей, были уничтожены. Масляева дала следующие показания: обналиченные деньги помещались в сейф, к которому имели доступ продюсеры. Из этих же средств выплачивалась зарплата в конвертах. По подложным договорам было израсходовано 120 млн рублей.

При рассмотрении споров о привлечении бухгалтера к уголовной ответственности суды руководствуются Постановлением Пленума Верховного Суда от 28 декабря 2006 г. № 64 «О практике применения судами уголов-

ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ

ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:
TP@TOP-PERSONAL.RU

Антон Тихонов

Специальная страховка для специальных людей

Судебная практика, анализ и особенности договоров страхования ценных специалистов

Специальная страховка для специальных людей

НЕМНОГО ОБ ИСТОРИИ СТРАХОВОГО ДЕЛА

Еще с античных времен сохранились соглашения между заинтересованными сторонами, которые распределяли возможные материальные риски на случай наступления каких-либо неблагоприятных последствий. С развитием общества усложнялась и его структура: совершенствовались существующие услуги, появлялись новые. Такой прогресс не обошел стороной и сферу страхования, которая не только надежно закрепилась в обществе, но и стала являться его неотъемлемой частью. Из простых соглашений страхование превратилось в сложную юридическую систему, с множеством заинтересованных лиц, законов, распределяющих права и обязанности участников таких правоотношений.

Страховые компании в поиске клиентов придумывали все новые и новые виды страховых услуг, старались повысить их потребительскую привлекательность, но в любые времена суть оставалась одна — страхование рисков. Кто-то боится, что его квартиру затопят, кто-то — что дом сгорит. Но есть и специфические риски, например, травма спортсмена, полученная на спортивном мероприятии, или певец, потерявший голос в результате простуды. Именно такие нестандартные услуги страховых компаний мы сегодня и подвергнем детальному разбору: посмотрим на них «глазами» законодателя, проанализируем предлагаемые страховые продукты, поищем коллизии, ознакомимся с судебной практикой.

ДОГОВОРА СТРАХОВАНИЯ И ЕГО УЧАСТНИКИ

Фактически такие договора являются разновидностью договоров страхования жизни и здоровья, в которых стороны согласовывают неординарные страховые события в зависимости от рода занятий застрахованного специалиста. Неизменным условием таких договоров, в силу закона и их содержания, является отсутствие умысла, а как следствие, намеренных действий заинтересованных лиц, направленных на наступление страхового события. После которого у застрахованного лица возникает право требования страховой выплаты.

Такие договора могут быть как личного, так и коллективного страхования. Сторонами по ним являются:

1. Страховщик — страховая компания, которая оказывает страховые услуги и имеет соответствующую лицензию.

2. Страхователь — лицо, которое заключило договор страхования. При этом стоит отметить, что страхователем не всегда является застрахованный человек. Допустим, хоккейный клуб застраховал своих хоккеистов, в этом случае страхователем будет являться клуб.

3. Застрахованное лицо — физическое лицо, здоровье и (или) жизнь которого застрахованы.

4. Выгодоприобретатель или выгодополучатель — это может быть как сам застрахованный или его родственник, так и третьи лица. Выгодополучателем может являться работодатель (наниматель) застрахованного лица, к примеру, тот самый хоккейный клуб. Также возможно наличие нескольких выгодоприобретателей по одному договору. В таком случае страховая выплата будет делиться между ними в долях, ранее согласованных в договоре.

ДОБРОВОЛЬНЫЕ И ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ СТРАХОВЫЕ УСЛУГИ

Законодатель разделил страховые услуги на два блока: добровольные и обязательные. Последние нам всем хорошо известны: обязательное медицинское страхование, ОСАГО и прочие… Но подавляющее большинство рассматриваемых здесь услуг находятся в разделе добровольного страхования, где представлено наибольшее многообразие страховых продуктов,

ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ

ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:
TP@TOP-PERSONAL.RU

Ольга Байдина

Особенности трудовых отношений с индивидуальными предпринимателями

Работодателями в соответствии с трудовым законодательством на сегодняшний день могут выступать не только юридические лица, но и индивидуальные предприниматели. Есть ли какие-то особенности в регулировании трудовых отношений с такими работодателями, разберемся в этой статье.

НЕМНОГО ТЕОРИИ

По общему правилу, трудовые отношения работников, работающих у работодателей — физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями и не являющихся индивидуальными предпринимателями, и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, возникают на основании трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (часть первая статьи 67 и часть третья статьи 303 ТК РФ, п. 19 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»).

Многие работодатели продолжают подменять трудовые отношения гражданско-правовыми, практикуя заключение, например, договора подряда или договора возмездного оказания услуг, но при этом используя фактически трудовые отношения.

Важно. Какие формулировки в тексте договора суд принимает во внимание, признавая гражданско-правовые отношения трудовыми (см., например, Постановление Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 03.09.2018 № 17АП-10674/2018-АК по делу № А60-10580/2018, Определение Верховного Суда РФ от 27.02.2017 № 302-КГ17-382):

— употребление в тексте договора слов «работа», «оплата работы, оплата труда», при этом указаны одни и те же даты выплат;

— указание на конкретную должность, профессию, специальность, вид поручаемой работы (ч. 1 ст. 15, ст. 56, ч. 2 ст. 57 ТК РФ), а также ссылки на тарифно-квалификационные характеристики работы, должностные инструкции;

— наличие обязанности соблюдения режима труда, установленного у ИП, (ч. 1 ст. 15, ст. 56, ч. 1 ст. 91, ч. 4 ст. 189 ТК РФ);

— наличие обязанности ИП оборудовать рабочее место подрядчика/исполнителя и обеспечения его средствами труда (ч. 2 ст. 22, ст. 56, ч. 1 ст. 310 ТК РФ;

— установленная зависимость размера вознаграждения от фактически отработанных дней, а не от результата выполненных работ/оказанных услуг (ст. 91 ТК РФ;

— возложение на исполнителя материальной ответственности за недостачу вверенного ему имущества, а также за ущерб, возникший у заказчика в результате возмещения им ущерба третьим лицам в результате исполнения договора (ст. ст. 233, 238 ТК РФ).

ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ С ИНДИВИДУАЛЬНЫМИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯМИ

В трудовом договоре индивидуальный предприниматель может не указывать специальность, квалификацию или должность работника, а ограничиться перечислением вида работ, которые будут выполняться. Закон требует только одного — эти работы не должны быть запрещены федеральным законом. Это означает, что работник может выполнять как работы, содержащиеся в тарифно-квалификационных справочниках, так и работы, по которым отсутствуют квалификационные характеристики.

Индивидуальному предпринимателю при заключении трудового договора следует указать реквизиты его документа, подтверждающего статус.

Для индивидуальных предпринимателей, зарегистрированных до 01.01.2017, таким документом является форма № Р61003 «Свидетельство

ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ

ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:
TP@TOP-PERSONAL.RU

Ксения Чечеткина

Острожно: преподаватели

Острожно: преподаватели

Кого боги хотят покарать, того они делают педагогом.
Луций Анней Сенека (младший)

Стоит предположить, что уже в те далекие времена люди понимали, что работать преподавателем достаточно сложно, во – первых в силу специфики, а во – вторых, сейчас деятельность педагога фактически не регламентирована законом. Конечно, не стоит забывать про Закон «Об образовании» и нескончаемые и вечно редактируемые подзаконные акты. Однако, когда встает вопрос как защитить преподавателю свои трудовые права, нормы законодательства скромно молчат. Ситуаций, когда преподаватель находится в ущемленном для себя правовом состоянии предостаточно.

НЕХВАТКА КАДРОВ – ЭТО ПЕРВЫЙ МОМЕНТ, КОТОРЫЙ В ПРИНЦИПЕ РЕШАЕМЫЙ, НО ОН ТЕСНО ЗАВЯЗАН С ФИНАНСОВОЙ СТОРОНОЙ

Самая первая и злободневная ситуация, это нарушение нормы продолжительности рабочей недели. Итак, живет себе такой скромный преподаватель, допустим юридических дисциплин, и рад бы он работать на одну ставку – 720 часов в год, но никак. А кто ж будет преподавать экологическое право? Административный процесс? Гражданский процесс? Финансовое право? И еще тысячу и одна дисциплина. Нехватка кадров – это первый момент, который в принципе решаемый, но он тесно завязан с финансовой стороной. Если ставка преподавателя 8 тысяч рублей плюс стимулирующие надбавки, то в целом на руки выходит до 12 тысяч. И поэтому преподаватель чаще всего совмещает полторы или две ставки, суммарно от 1000 часов до 1400. А теперь собственно сама суть проблемы, со ставкой 720 часов в неделю продолжительность рабочей недели составляет 36 часов. Не составляет труда посчитать сколько будет часов в неделю у несчастного преподавателя при нагрузке 1200 часов. Возникает вопрос как законодатель мог допустить такой пробел и не решить этот вопрос, ведь

преподаватель – это профессия, которая отличается своей сложностью, которая отмечена государством посредством особого льготного пенсионного режима. Спор между преподавателем и администрацией очевиден. При шестидневной рабочей неделе, с нагрузкой по 4 пары каждый день преподаватель конечно же будет укладываться в свою нормы вычитки часов, но будет ли он при этом жив, здоров и полезен обществу? Как решить вопрос с часовой нагрузкой? Ответ на этот вопрос относится к разряду глубоко-философских, пробелно- правовых.

Первое, что хотелось бы посоветовать таким « счастливчикам» - не молчите, говорите о своей проблеме. Если администрация образовательного учреждения не понимает какие последствия имеет за собой перенагрузка преподавателя, то стоит им об этом сообщить. Если вы суровый технарь, то сообщите письменно. Напишите заявление руководителю образовательной организации, в котором укажите , что вы понимаете добровольность выбранной вами двойной педагогической ставки, однако в силу специфики профессии просите переделать расписание учебных занятий, просите освободить вас в определенные дни от методической нагрузки, от выполнения кураторских обязанностей, напишите все возможные варианты послабления вашего рабочего графика . После того как вы изложили суть своей проблемы и предложили возможные пути ее решения, ставьте подпись, с расшифровкой фамилии, имени, отчества, укажите дату написания документа и смело относите в приемную вашей администрации. Обратите внимание, что заявление должен быть зарегистрировано в журнале учета входящих документов и возьмите копию. Копия документа – это залог того,

ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ

ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:
TP@TOP-PERSONAL.RU

Татьяна Кочанова

Клевета: анализ судов по теме с важными примерами

Клевета: анализ судов по теме с важными примерами

Каждый человек имеет право на свободное выражение собственного мнения, что закреплено ст. 10 Конвенции о защите прав человека и основных свобод и соответственно на распространение информации и идей без какого-либо вмешательства со стороны публичных властей. Но в то же время ст. 23 Конституции РФ предусматривает наличие права каждого гражданина на судебную защиту своей чести и доброго имени от распространения не соответствующих действительности порочащих сведений. Где же тонкая грань между правом на высказывание собственного мнения и правом гражданина принять такое мнение как наносящее ущерб чести и достоинству?

Приоритет защиты прав личности на доброе имя со стороны государства выразилось в ведении уголовной ответственности за распространение порочащих сведений.

Судьба статьи Уголовного кодекса Российской Федерации имеет долгую историю. В нынешнем виде статья 128.1 — клевета — была введена в Уголовный кодекс в конце июля 2012 года. Законодатель сформулировал понятие клеветы в виде распространения заведомо ложных сведений, порочащих честь и достоинство другого лица или подрывающих его репутацию. Интересно отметить, что данная статья не предусматривает ни в одной из своих пяти частей наказания в виде лишения свободы.

УГОЛОВНЫЕ ДЕЛА ЧАСТНОГО ОБВИНЕНИЯ ВОЗБУЖДАЮТСЯ ПО ЗАЯВЛЕНИЮ ПОТЕРПЕВШЕГО И МОГУТ БЫТЬ ПРЕКРАЩЕНЫ В СВЯЗИ С ПРИМИРЕНИЕМ ПОТЕРПЕВШЕГО С ПОДСУДИМЫМ

Предшественницей данной статьи Уголовного кодекса являлась статья 129 (клевета), введенная ещё в 1996 году и предусматривающая лишение свободы и арест.

В декабре 2011 года состав клеветы был декриминализирован и переведен в разряд административных правонарушений, но уже примерно через восемь месяцев статью отредактировали и вернули в Уголовный кодекс в настоящем виде. Споры о целесообразности такого решения ведутся до сих пор. Большинство практикующих юристов считают, что всё же следует разграничить мелкие проступки, за которые предусмотрена административная ответственность и особо исключительные случаи, предусмотренные Уголовным кодексом.

Судебная практика по ст. 128.1 УК РФ интересна тем, что для неё характерно большое количество оправдательных приговоров. Это связано в первую очередь с тем, что часть первая данной статьи отнесена к делам частного обвинения. Уголовные дела частного обвинения возбуждаются, за некоторым исключением, по заявлению потерпевшего и могут быть прекращены в связи с примирением потерпевшего с подсудимым. При рассмотрении таких дел отсутствует прокурор (за исключением ряда случаев), что лишает судебный процесс обвинительного уклона и позволяет проявиться принципу состязательности.

Так, показательным является Оправдательный приговор мирового судьи судебного участка №62 района Ясенево г. Москвы от 25.12.2017 по части 1 статьи 128.1 УК РФ.

Г.Н.П. частным обвинителем-потерпевшей Г.Т.А. обвиняется в совершении клеветы, то есть распространении заведомо ложных сведений, порочащих честь и достоинство другого лица или подрывающих его репутацию, при следующих обстоятельствах.

Г.Н.П. 08 февраля 2016 года обратился к начальнику ОВД УМВД по району Ясенево г. Москвы, расположенный по адресу: г. Москва, ул. Голубинская, д.6, с заявлением о привлечении Г.Т.А. к уголовной ответственности по факту обнаружения им 07 февраля 2017 года пропажи из квартиры вещей, при этом распространил лживые сведения (клевету) о том, что вышеперечисленные вещи были проданы Г.Т.А. в его отсутствие. Кроме того, он, Г.Н.П., распространил лживые сведения (клеве-

ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА
ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ

ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ ПРОСИМ ВАС
ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ КАК ПОДПИСЧИК,
ВЫСЛАВ ЗАЯВКУ НА АДРЕС:
TP@TOP-PERSONAL.RU

Административное право
практический деловой журнал

КРЕДИТ…ВЕЧЕН???

Наталия Пластинина

…суд взыскал деньги по невыплаченному кредиту и по обеспеченным кредитам даже принял решение об обращении взыскания на заложенное имущество. Стоит ли успокаиваться и рассчитывать на длительное «по копеечкам» взыскание через судебного пристава или же на то, что проданный с торгов предмет залога покроет все долги (по обеспеченному кредиту)? Или можно еще ожидать подвохов со стороны банка, причем снова и снова?…

…кредитор ВПРАВЕ требовать досрочного возврата всей суммы долга. Но… делать это, как вы видите, не обязан…

…Основной риск: платить-платить-платить, и в итоге остаться и без недвижимости, и без денег, и с многомиллионными долгами…

ИНФОРМАЦИОННО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

www.TOP-PERSONAL.RU

(январь - март)

№1
2019

В номере:

Государственное делопроизводство в Российской Федерации: к истории вопроса

Документ как объект междисциплинарного познания

Информационные технологии в использовании архивных документов: история и современное состояние

Подготовка делопроизводственного персонала к аттестации на соответствие профессиональным стандартам

Регламент проверки носителей конфиденциальной информации в делопроизводстве

Документирование работы архива в организации, хранение личных документов

Новый подход к традиционному мероприятию Юбилейная конференция ВНИИДАД

Почта. Как наладить работу с ней?

При поддержке:

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ
Секретарское Дело
WWW.SEKRETARSKOE-DELO.RU

БИЗНЕС ИДЕИ | БИЗНЕС РЕШЕНИЯ | БИЗНЕС ТЕХНОЛОГИИ | БИЗНЕС ПРОЦЕССЫ

№ 7 (515) 2019

WWW.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Подписные индексы по каталогу "Роспечать" – 71852; 70856; 72035;

Главная тема: ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Национальная Деловая Премия

КАПИТАНЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА

11-Я ЦЕРЕМОНИЯ

ОСНОВНЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ НОМИНАЦИИ

- Лучшие работодатели
- Деловая репутация
- Лидеры отрасли
- Бурный рост
- Бизнес-проект
- Корпоративная культура
- Диверсификация
- Лучшие сайты
- Международная экспансия
- Модель управления
- Массовый рекрутмент
- Команда топов
- Agile team
- Трансформация
- Эффективность бизнеса
- Лучшие кадровые агентства
- Лучшие пиар-агентства

ПЕРСОНАЛЬНЫЕ НОМИНАЦИИ

- Лучшие CEO
- Лучшие бизнес-тренеры
- Лучшие hrd
- Лучшие авторы

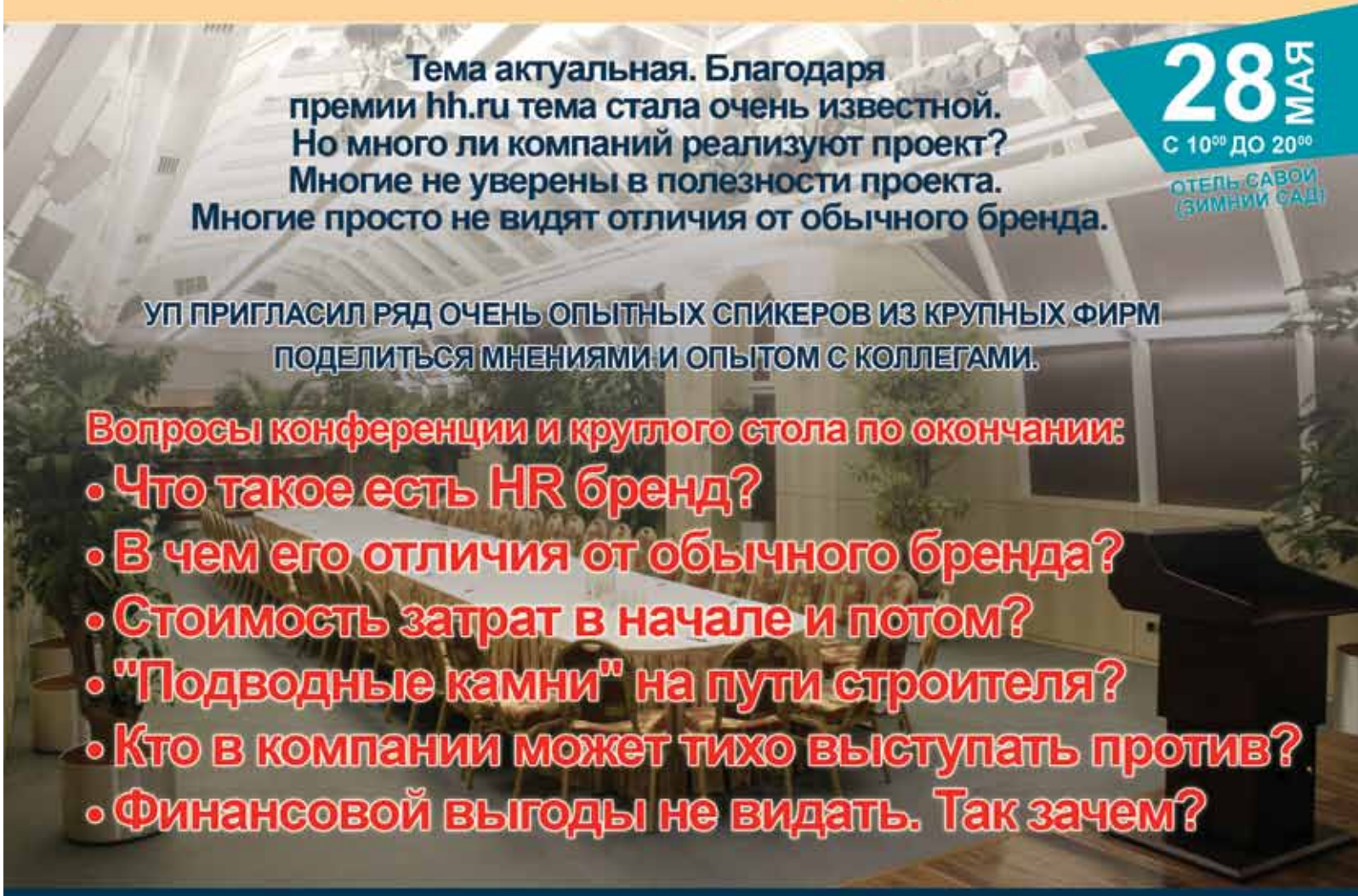
МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ — ОТЕЛЬ «САВОЙ»

29 МАЯ 2019 Г. (ЦЕРЕМОНИЯ ПРЕМИИ)

ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

УПравление Персоналом

HR БРЕНД – ЭФФЕКТИВНЫЙ ПРОЕКТ ИЛИ ПУСТАЯ ТРАТА СРЕДСТВ?



Тема актуальная. Благодаря премии hh.ru тема стала очень известной. Но много ли компаний реализуют проект? Многие не уверены в полезности проекта. Многие просто не видят отличия от обычного бренда.

28 МАЯ
С 10⁰⁰ ДО 20⁰⁰
ОТЕЛЬ САВОЙ (ЗИМНИЙ САД)

УП ПРИГЛАСИЛ РЯД ОЧЕНЬ ОПЫТНЫХ СПИКЕРОВ ИЗ КРУПНЫХ ФИРМ ПОДЕЛИТЬСЯ МНЕНИЯМИ И ОПЫТОМ С КОЛЛЕГАМИ.

Вопросы конференции и круглого стола по окончании:

- **Что такое есть HR бренд?**
- **В чем его отличия от обычного бренда?**
- **Стоимость затрат в начале и потом?**
- **"Подводные камни" на пути строителя?**
- **Кто в компании может тихо выступать против?**
- **Финансовой выгоды не видать. Так зачем?**

УЧАСТИЕ ПОДТВЕРДИЛИ:

Виктория Петрова
(ЛюдиПипл,Русал)

Татьяна Ананьева
(Апостроф)

Татьяна Кожевникова
(HRD ЧМ по футболу 2018)

Татьяна Пригожина
(БазелЦемент)

ПРИГЛАШЕНЫ:

HRD крупных компаний разных сегментов бизнеса (банки, фарма, ритейл, IT, логистика, финансы, производство, кадровые агентства, консалтинг)

Подробности по почте TP@TOP-PERSONAL.RU

WWW.TOP-PERSONAL.RU

Национальная Деловая Премия

КАПИТАНЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА

И БИЗНЕС-КОНГРЕСС С УЧАСТИЕМ СПИКЕРОВ ИЗ РЯДА УСПЕШНЫХ КОМПАНИЙ

МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ —
ОТЕЛЬ «САВОЙ»

11-Я ЦЕРЕМОНИЯ ПРЕМИИ И КОНГРЕСС (2 ДНЯ) ПРОЙДУТ
28 МАЯ 2019 Г. (КОНФЕРЕНЦИЯ)
29 МАЯ 2019 Г. (ЦЕРЕМОНИЯ ПРЕМИИ)

ОСНОВНЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ НОМИНАЦИИ

- Лучшие работодатели
- Деловая репутация
- Лидеры отрасли
- Бурный рост
- Бизнес-проект
- Корпоративная культура
- Диверсификация
- Лучшие сайты
- Международная экспансия
- Модель управления
- Массовый рекрутмент
- Команда топов
- Agile team
- Трансформация
- Эффективность бизнеса
- Лучшие кадровые агентства
- Лучшие пиар-агентства

ПЕРСОНАЛЬНЫЕ НОМИНАЦИИ

- Лучшие CEO
- Лучшие бизнес-тренеры
- Лучшие hrd
- Лучшие авторы