



Сергей Слесарев

Испытательный срок

В. Янышев

Практические аспекты обеспечения безопасных условий труда в горной отрасли

Владимир Алистархов

Последние и грядущие изменения в Кодекс РФ об административных правонарушениях

Екатерина Човикова

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата сотрудников

Павел Хлебников

Влияние арестов топ-менеджеров на бизнес

Лариса Шевченко

Конфиденциальная информация работодателя. Анализ споров в судах

Анастасия Алексеевская

Моральный убыток в трудовых спорах (можно ли взыскать с работника ущерб за нанесение вреда репутации фирмы при работе или после увольнения?)

Наталья Пластичина

Все сворованное – за счет работников???

Репутационный вред или новая форма претензии по моральному ущербу?

Она более доказуема и более эффективна в плане взыскания.

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.

Испытательный срок



Сергей Слесарев
Испытательный срок5

Охрана труда

В. Янышев
Практические аспекты обеспечения безопасных условий труда в горной отрасли19

КоАП РФ



Владимир Алистархов
Последние и грядущие изменения в Кодекс РФ об административных правонарушениях33

Сокращения



Екатерина Новикова
Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата сотрудников45

Аресты топ-менеджеров



Павел Хлебников
Влияние арестов топ-менеджеров на бизнес55

Конфиденциальная информация

Лариса Шевченко

**Конфиденциальная информация работодателя.
Анализ споров в судах63**

Репутационный вред



Анастасия Алексеевская

Моральный убыток в трудовых спорах (можно ли взыскать с работника ущерб за нанесение вреда репутации фирмы при работе или после увольнения?73



Комментирует Владимир Алистархов

Комментарий эксперта



Наталья Пластинина

Все сворованное – за счет работников???87

Журнал «Упрощенка»

**С 1 апреля работа всех бухгалтеров
изменится103**

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 28.03.2019.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

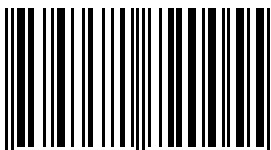
Печ. л. 15. Тираж 12 000.

Заказ № 62-46.

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»

Испытательный срок

Трудовым законодательством предусмотрена возможность установить для работника испытание в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ч. 1 ст. 70 ТК РФ). По сути, это период времени, когда стороны трудового договора — и работник, и работодатель — присматриваются друг к другу и решают все ли их устраивает. И в случае неудовлетворительного результата испытания работодатель может в упрощенном порядке уволить работника со ссылкой на ч. 1 ст. 71 ТК РФ; как и работник вправе уволиться без соблюдения «стандартного» срока уведомления работодателя. Между тем не всегда суд соглашается с увольнением работника по ч. 1 ст. 71 ТК РФ и признает его незаконным, даже если работник фактически не прошел испытание. Связано это, прежде всего, с ошибками в процедуре установления испытания и увольнения работников.

ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК — ТРИ ГЛАВНЫХ ОШИБКИ

Анализ судебной практики позволил выявить наиболее уязвимые направления, по которым работодатели ошибаются чаще всего:

- 1) неверное определение категории работника — и, как следствие, незаконное увольнение по ч. 1 ст. 71 ТК РФ;
- 2) ошибка в определении длительности срока, в т. ч. из-за игнорирования вида трудового договора;
- 3) ошибка в процедуре при:
 - установлении испытания;
 - оценке его результатов;
 - увольнении работника по ч. 1 ст. 71 ТК РФ.

Рассмотрим их несколько подробнее с примерами из судебных споров.

ПОЛУЧИЛ ДИПЛОМ — АНУЛИРОВАЛ ДОГОВОР

Срок испытания, и возможность его установления зависит от категории работников, срока трудового договора и должности, которую они замещают (ч. 4, 5 ст. 70 ТК РФ). Именно поэтому работодатель прежде, чем решить вопрос об установлении испытания должен вначале оценить:

- возможно ли установить испытание для данного работника, исходя из его статуса;
- если да, то каков может быть предельный срок испытания для него с учетом замещаемой должности, а также вида трудового договора.

Ошибка приведет к признанию увольнения незаконным.

Так, например, Р. обратился в суд с иском о признании увольнения незаконным, изменении даты и формулировки увольнения, взыскания задолженности по зарплате и компенсации морального вреда. Суд удовлетворил требования частично, признав увольнение незаконным.

Как было установлено, Р. уволили по ч. 1 ст. 71 ТК РФ за неудовлетворительные результаты испытания, при этом первоначально при заключении трудового договора стороны согласовали срок испытания в три месяца, но

ОШИБКА ПРИВЕДЕТ К ПРИЗНАНИЮ УВОЛЬНЕНИЯ НЕЗАКОННЫМ

договором продлили его до шести месяцев. В обоснование продления срока испытания ответчик сослался на то, что Р. принимался на должность директора по продаже, а для руководителей возможно установление шестимесячного срока испытания.

Между тем, как указал суд, такой срок может быть установлен только лицам, указанным в ст. 70 ТК РФ — это руководители организаций и их заместители, главные бухгалтеры и их заместители, руководители филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций. Данным персоналом является иском рассматриваемым руководителем

**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



АПРЕЛЬ 2019

АПАРТАМЕНТЫ КАК ЖИЛЬЕ — ?

СВЕТЛАНА ЩЕРБАТОВА

Дефицит привлекательных для строительства мест и постоянно увеличивающийся спрос на современное и комфортное жильё стал причиной появления такого явления как апартаменты. Со страниц рекламных проспектов застройщики апартаментов стремятся убедить потенциальных покупателей, что апартаменты являются отличным жильём и отличаются от обычных квартир только отсутствием возможности оформить постоянную регистрацию по месту жительства. В реальности же всё гораздо сложнее, а о многих проблемах, с которыми приходится сталкиваться жильцам апартаментов, застройщики предпочитают умалчивать.

СТРАХОВАНИЕ НЕДВИЖИМОГО ИМУЩЕСТВА ОТ ПОЖАРОВ И ДРУГИХ СТИХИЙНЫХ БЕДСТВИЙ. СПОРЫ ПО ВЫПЛАТАМ И АНАЛИЗ ОШИБОК СТОРОН

АЛЕКСАНДР ЧАКИНСКИ

Договоры страхования недвижимого имущества от стихийных бедствий распространены в страховом деле. В свою очередь, часто бывает и так, что стороны не могут договориться по страховым выплатам, перенося свой спор после этого в коридоры суда. Судебная практика в этой области имеет свои основные особенности, которые и будут рассмотрены далее.

В. Янышев

Практические аспекты обеспечения безопасных условий труда в горной отрасли

Охрана труда

Проблематика обеспечения безопасности персонала, недопущение тяжелых и смертельных случаев в горнодобывающей отрасли остается в числе наиболее актуальных.

Подходы к созданию безопасных условий на горных участках обуславливаются, главным образом, переходом недропользователей от открытой добычи к разработке полезных ископаемых подземным и комбинированным способом, а также снижением запасов россыпных месторождений и вовлечением в отработку рудных запасов. Специфика горного производства, климатические особенности, преимущественно Крайнего Севера и удаленность участков добычи от развитой инфраструктуры определяют стремление недропользователей максимально снизить производственные риски.

Горнодобывающая отрасль занимает одно из лидирующих мест по уровню травматизма и значительного риска профессиональных заболеваний. Так, по данным Фонда социального страхования Российской Федерации, в 2018 году риску возникновения профессионального заболевания наиболее часто подвержены работники следующих профессий:

— электрогазосварщики, электрослесари, взрывники, машинисты буровых установок, машинисты дробильно-погрузочного агрегата, слесари, машинисты крана, монтеры пути, пробоотборщики и прочее (общий вклад — 43,5 %);

— проходчики, горнорабочие (22 % от общего количества случаев профессионального заболевания);

— водители автомобилей (15,4 %);

— машинисты экскаватора, машинисты автогрейдера, машинисты бульдозера (7,7 %);

— летный состав (11,4 %).

Статистика показывает, что около 80 % работающих в горнодобывающей и горно-перерабатывающей отраслях, подвержены опасным и вредным факторам. С учетом приведенной статистики прогнозируемого увеличения объемов добычи и развития производственных мощностей, количество работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями

труда в зависимости от класса условий труда, будет только расти. Трудовое законодательство Российской Федерации гарантирует право на компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средства индивидуальной защиты, бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактическое питание, проведение медицинских осмотров и досрочное назначение пенсии. В этой связи, к решению вопросов охраны труда и промышленной безопасности в горнодобывающей отрасли нужен особый подход, с постановкой четких целей в области промышленной безопасности и охраны труда, с учетом социальной ответственности собственников перед собственным персоналом.

Задачами деятельности недропользователей по обеспечению промышленной безопасности и охраны труда следует считать:

- обеспечение безопасного производства на основе эффективного управления производственными рисками и безусловного соблюдения нормативных требований;
- непрерывное улучшение системы управления промышленной безопасностью и охраной труда, постоянное повышение уровня компетентности и осведомленности персонала в своей области, повышение персональной ответственности и стимулирование работников;
- обеспечение открытости и доступности показателей компании в области промышленной безопасности и охраны труда.

НОРМАТИВНО – ПРАВОВЫЕ АКТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

**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**



Владимир Алистархов

Последние и грядущие изменения в Кодекс РФ об административных правонарушениях

Российское законодательство по своей природе изменчиво и где-то даже непредсказуемо с точки зрения его влияния на общество, бизнес, отдельных граждан.

Нет никаких сомнений в том, что законодательство отдельно взятой страны правового государства должно поступательно развиваться, но когда развитие превращается в хаос, то каждый из попадающих под юрисдикцию российского права должен держать «ухо в остро», поскольку если вчера за конкретный проступок вы остались безнаказанным, то сегодня за то же самое уже последует наказание.

Но самое главное не в том, что это законодательство поменялось, а в том, что оно меняется постоянно и отследить все изменения зачастую не могут даже профессионалы, а обычные граждане при этом совсем «отдыхают» и полагаются на волю случая, когда так сказать «припрет», тогда и будет разрешаться тот или иной вопрос.

Законодательство меняется часто почти в каждой отрасли права, но если говорить об особо изменчивых законодательных нормах, то положения Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях «впереди планеты всей» и это неудивительно, поскольку административный кодекс — это палка «о двух концах».

С одной стороны, применение административного кодекса приносит большую сумму денежных средств в российскую казну и это стимул для постоянного его изменения с целью увеличения количества и размера штрафов.

С другой стороны, «по рукам получает» общество и бизнес за то, что переходит границы дозволенного, в конце концов не привлекать же всех к уголовной ответственности, можно и деньгами наказывать — это тоже «больно».

Однако все это лирика, а факт остается фактом.

Законодательство надо знать, поскольку его незнание не освобождает от ответственности, а, чтобы его знать, необходимо постоянно следить за его изменениями.

В настоящей статье предлагаю окунуться в увлекательный мир Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, рассмотрим вопрос внесенных в него последних изменений с 29.03.2019 г. положениями Федеральных законов № 26-ФЗ, № 28-ФЗ и № 29-ФЗ, а также во-

прос грядущих изменений, которые внесены положениями Федерального закона № 16-ФЗ и вступят в силу с 01.07.2019 г.

Кроме того, как говорится «на сладенькое», предлагаю обсудить распоряжение Председателя Правительства РФ о подготовке концепции нового Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

В завершении статьи, по уже имеющейся традиции, будут сделаны некоторые заключения и выводы, но не с тем, чтобы кого-то обидеть, а исключительно ради пользы и развития нашего общества и государства, где общество стремится воспитать в себе правильное правосознание, а государство стремится к созданию правового государства.

ИЗМЕНЕНИЯ В КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОБ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХ, ВСТУПИВШИЕ В СИЛУ С 29.03.2019 Г.

В соответствии с Федеральными законами № 26-ФЗ, № 28-ФЗ и № 29-ФЗ с 29.03.2019 г. в КоАП РФ добавлена новая статья 8.32-3 и изменили свою редакцию ст. ст. 3.5, 3.11, 14.1-3, 20.1, 23.1, 23.3, 23.24, 23.24-1, 23.34, 23.55 и 28.3 КоАП РФ.

Остановимся на существенных изменениях в КоАП РФ, которые могут иметь значительное влияние на граждан и бизнес.

1. Согласно новой статье 8.32-3 КоАП РФ установлена административ-

**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

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата сотрудников

В настоящее время довольно часто можно встретить с таким явлением, как сокращение численности штата работников в различных организациях. Часто такие меры действительно носят необходимый характер для оптимизации работы и сокращения затрат предприятия. Но иногда работодатель под видом сокращения может «избавляться» от неугодных ему работников, например, пенсионеров или конфликтных людей. При проведении процедуры сокращения численности работников необходимо четко следовать предписаниям законодательства.

Реализуя закрепленные Конституцией Российской Федерации (статья 34 часть 1; статья 35 часть 2) права, работодатель в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), обеспечивая при этом в соответствии с требованиями статьи 37 Конституции Российской Федерации закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников.

Принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя, который вправе расторгнуть трудовой договор с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации при условии соблюдения установленного порядка увольнения и гарантий, направленных против произвольного увольнения.

Работникам также необходимо понимать, как именно должна быть проведена процедура сокращения численности сотрудников предприятия, и кто имеет преимущественное право остаться в должности.

В соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» прекращение трудового договора на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации признается правомерным при условии, что сокращение численности или штата работников в действительности имело место. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным — при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном

содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Также необходимо иметь в виду, что:

а) не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (часть шестая статьи 81 ТК РФ); беременных женщин (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида — до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ (статья 261 ТК РФ).

Здесь возникает резонный вопрос о правильном трактовании данной нормы. Например, часто возникает вопрос, распространяется ли эта га-

**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**

**Павел Хлебников**

Адвокат

Влияние арестов топ-менеджеров на бизнес

В феврале произошло задержание основателя инвестиционного фонда Varing Vostok М. Калви, а также арест еще пяти топ-менеджеров по уголовному делу, которое выглядит крайне сомнительно, по моему мнению, как адвоката. Это задержание и последующий арест может нанести по российскому инвестиционному рынку и климату, как минимум достаточно ощутимый удар. Эта новость мне кажется важной, и я решил изучить вопрос арестов ТОП-менеджеров и высказать свое отдельное мнение. Основным мотивом исследования явилось желание понять и разобраться, как действия правоохранителей повлияют на бизнес. Для справки и полноценного исследования необходимо заметить, что аресты ТОПов проходят не только в России, но и за рубежом.

Так, в ноябре 2018 года появилась новость об аресте в Токио главы альянса Nissan-Renault-Mitsubishi К. Гоно, подозреваемого в сокрытии доходов. По версии следствия, он задекларировал только половину из своих доходов в 10 млрд иен — почти \$89 млн за последние пять лет. Эта новость облетела весь деловой мир. Инцидент не только ударил по финансовым показателям компаний (акции Renault в день ареста подешевели почти на 15 %, а Nissan потеряли 9 % стоимости), но и поставил под угрозу само будущее корпорации: Nissan–Mitsubishi. Эти компании лишили К. Гоно поста председателя совета директоров, тогда как Renault принял решение этого не делать, и отношения между японской и французской компаниями заметно ухудшились.

Статистика показывает, что несмотря на то что ошибки топ-менеджеров не всегда напрямую связаны с деловой активностью компании, они влияют на доверие контрагентов к компании и проводимый бизнес в целом. Эти выводы сделаны в исследовании, которое провела группа американских исследователей из государственного университета Миссисипи, Lebow College of Business Университета Дрексел и Университета Миссури в Колумбии: «Последствия управленческой неблагоразумности: секс, ложь и стоимость компании». Исследователи утверждают, что по их подсчетам, потери фирм в случае любого публичного скандала составляли в среднем \$110 млн, а если в нем был замешан руководитель или кто-то из высшего звена управления — сумма может вырасти в два раза. Также наблюдается и долгосрочное влияние таких скандалов на котировки акций — в течение года они торговались как правило на 11–14 % ниже первоначального уровня.

Финансовые нарушения наносят больший ущерб, чем к примеру сексуальные скандалы, так как показывают, что в системе управления компанией не все в порядке, считает директор Russian Business Ethics Network, доцент НИУ ВШЭ Максим Сторчевой. С этим мнением нельзя не согласиться. Крупный инвестор или контрагент, выбирая компанию все-таки ориентируется не только на материальный активы и деловую активность, но и на стиль, стабильность в управлении компании. Эти три критерия выбора взаимосвязаны между собой. Не нужно быть профессиональным «игро-

ком» на том или ином рынке, чтобы понять, что именно топ-менеджмент задает вектор направления и развитию компании. А что происходит, когда этот самый ТОП исчез или отстранен от управления, да еще и по весьма дискредитирующим основаниям — к примеру, арест по экономической статье?

В самом пессимистичном сценарии, с капитаном на дно идет и весь корабль, как это произошло с американским энергетическим гигантом Enron. Как установило следствие Кеннет Лей, занимавший должность генерального директора 17 лет, вместе с исполнительным директором Джеффри Скиллингом ни один год подряд подделывали отчетность, скрывая убытки и искусственно поднимая котировки акций, а затем просто продал свой пакет. Когда в 2001 году махинации открылись, стоимость акции компании упала почти в 90 раз!!!! Компания, оценивавшаяся в \$68 млрд, заявила о банкротстве, 20 тыс. сотрудников потеряли работу, а убытки акционеров составили \$11 млрд. Лей, которому грозило в общей сложности 165 лет тюрьмы, не дожидаясь приговора, скончавшись от сердечного приступа.

Поговорив об общей тенденции в мире, и посмотрев «как у них», вернемся в Россию. Как уже говорили, в Москве 15 февраля по подозрению в мошенничестве в особо крупном размере (ч. 4 ст. 159 УК РФ) был задержан гражданин США Майкл Калви, основатель Baring Vostok — одной из старейших инвестиционных компаний, работающих в России. Инкриминируемая ему статья предусматривает наказание в виде лишения свободы на срок до десяти лет. На следующий день после задержания, 16 февраля, он был арестован Басманным судом Москвы на два месяца. По версии следствия,

**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

Конфиденциальная информация работодателя. Анализ споров в судах

Работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

В то же время трудовым договором могут предусматриваться условия о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной) (ст. 57 ТК РФ).

В то же время трудовым договором могут предусматриваться условия о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной) (ст. 57 ТК РФ).

В свою очередь, разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника признается однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей, за которое в соответствии с пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель вправе уволить работника.

Безусловно, при увольнении необходимо учитывать, что в случае спора суды будут руководствоваться п. 43 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», согласно которому в случае оспаривания работником увольнения по подпункту «в» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне, либо к персональным данным другого работника, эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и он обязывался не разглашать такие сведения.

Возможно ли, согласно сложившей судебной практики, работодателю защитить свои интересы, когда работник допустил разглашение коммерческой тайны?

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРИМОРСКИЙ КРАЕВОЙ СУД от 11 июля 2017 г. по делу N 33-6838

Согласно материалов дела, Истец вынесла с территории работодателя документ, содержащий по мнению работодателя коммерческую тайну, за что была уволена. Истец посчитала увольнение незаконным и обратилась в суд с иском, о восстановлении на работе, взыскании среднего заработ-

ка за время вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда.

Как указал суд, признавая иск о восстановлении на работе обоснованным и подлежащим удовлетворению, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством, относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне.

Так, истец была уволена по факту выноса служебной документации, что подтверждалось объяснительными, результатами служебного расследования, актами, приказами. Однако документ, который был вынесен истцом, не содержал гриф «коммерческая тайна». Кроме того, факт разглашения истцом сведений, содержащих в себе конфиденциальную информацию, иную охраняемую законом тайну, не подтвержден и иными материалами дела.

Иск удовлетворен частично: истец восстановлена в должности, с работодателя взыскана в пользу истца сумма среднего заработка за время вынужденного прогула, а также компенсация морального вреда.

Таким образом, отсутствие доказательств, со стороны работодателя, свидетельствующих о том, что сведения, которые работник разгласил, относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне влечет признание увольнения работника по пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным.

**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

Моральный убыток в трудовых спорах (можно ли взыскать с работника ущерб за нанесение вреда репутации фирмы при работе или после увольнения?)

В интересах каждого работодателя, чтобы коллектив двигался с ним в одном направлении, работая сплоченной командой и ведя компанию к прибыли и успеху. Трудовое законодательство призвано регулировать с точки зрения права их взаимодействие. Однако работодатель и персонал — это, прежде всего люди, на отношения которых влияют, в том числе, эмоции, характер, личные качества. Каждый работник должен быть заинтересован в создании и поддержании положительного имиджа компании, в которой он работает. А в случае, если трудовые отношения прекратились, корректным было бы не отзываться плохо о «бывших», по крайней мере, в публичном пространстве. Но иногда работникам хочется навредить бывшему работодателю, довести до сведения общественности как несправедливо с ним обошлись, а заодно и поведать как нечестно ведет себя работодатель по отношению к поставщикам, клиентам, конкурентам и т. д., что не всегда соответствует действительности. Иногда обиды работника могут выливаться в десятки обращений в уполномоченные органы, публикации в СМИ, Интернете, социальных сетях, порочащие деловую репутацию компании. И вроде убытков в конкретном числовом выражении компания не несет, однако работников становится найти все труднее, клиенты уходят, прибыль падает. При этом вопрос о том, как исчислить такие убытки и взыскать их с виновного, вызывает затруднения.

В соответствии с п. 1 ст. 152 ГК РФ гражданин вправе требовать по суду опровержения порочащих его честь, достоинство или деловую репутацию сведений, если распространивший такие сведения не докажет, что они соответствуют действительности.

Согласно п. 9 ст. 152 ГК РФ гражданин, в отношении которого распространены сведения, порочащие его честь, достоинство или деловую репутацию, вправе требовать возмещения убытков и компенсации морального вреда, причиненных распространением таких сведений.

Правила ст. 152 ГК РФ о защите деловой репутации гражданина, за исключением положений о компенсации морального вреда, соответственно применяются к защите деловой репутации юридического лица.

Такая позиция в целом логична, ведь ст. 151 ГК РФ понимает моральный вред как физические или нравственные страдания. В случае, когда речь идет о юридических лицах, как искусственно созданных субъектах гражданского права, говорить о физических и нравственных страданиях не приходится. Однако представляется справедливым, чтобы лица, совершившие неправомерные действия, направленные на умаление деловой репутации компании, которая зарабатывается годами и является важной составляющей успеха организации в целом, несли ответственность за содеянное.

Ранее действовавшая редакция ст. 152 ГК РФ предусматривала, что правила статьи распространяются на юри-

**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**

Комментарий эксперта



Владимир Алистархов

Несмотря на то, что в статье пишется о возможности доказывания репутационного вреда компании, в статье не приведены конкретные механизмы такого доказывания.

Практика приведена отрицательная.

В то же время, думаю, что в подобных случаях Обществу следует идти чуть-чуть по другому пути и доказывать факт злоупотребления правом со стороны бывшего работника или попытаться доказать факт разглашения коммерческой тайны, банковской тайны и любой другой, охраняемой законом тайны, что привело к конкретному ущербу для Общества, но к такому судебному разбирательству необходимо задолго готовиться, например, еще на этапе приема работника на работу (заставить его подписать необходимые документы).

Размер конкретного ущерба можно попробовать установить судебной экспертизой, в рамках которой попробовать также установить размер репутационного ущерба, но далеко не всякий эксперт возьмется за это дело.

В противном случае размер репутационного ущерба не установить, как и не доказать факт нанесения Обществу репутационного ущерба. Обращение в суд Общества по факту направления бывшим работником обращений в органы или с другими подобными требованиями — это пустая трата времени, которая в том числе приведет к материальным потерям Общества на представительские расходы Ответчика.

Разница между моралкой и репутационным ущербом как раз и состоит в том, что размер морального вреда не надо доказывать, а размер репутационного ущерба судья не может определить на свое усмотрение, ему нужна фактура.



Наталья Пластинина

Все сворованное – за счет работников???

**У владельца в салоне сотовой связи пропал телефон со стенда?
А, ерунда, взыщет его стоимость с работников! Разве суд сможет
отказать ему в этом? Очень даже! И в этом виноват окажется сам
владелец салона (работодатель)!**

Имя: Александр

E-mail: XXXXXXXXXX

Телефон: 0000000000

Сообщение: Добрый день! Сегодня позвонили сказали, что у нас в салоне сотовой связи КРС в итоге оказалось, что не хватает товара на 11 тысяч. А по полной стоимости выходит 25-30 тысяч. Мне РГО сказал (либо сегодня выкупаешь весь товар, которого не хватает, либо увольнение по статье). Сказал, что исключительно сегодня. Но почему он ссылался только на меня? Про других сотрудников ничего не говорил. Пока я не спросил (я один должен все покупать?). А вот то, что не хватает товара на такую сумму, мы даже не знали. И не знаем, куда он делся.

В настоящее время формат мини-магазина мелких аксессуаров для жизни весьма востребован. Его малая площадь позволяет без труда размещаться в «проходных» местах в крупных торговых комплексах, а поток потенциальных покупателей стабилен и равномерен. Однако такая выгода для владельца бизнеса имеет и обратную сторону: все вышеперечисленное создает риск для краж. И чем мельче товар, тем проще преступникам совершить кражу, тем незаметнее она может оставаться долгое время, тем выше общий риск данного события. Так, например, гораздо проще украсть телефон со стенда или набор заколок с подвеса/подставки в торговом павильоне, нежели вынести пылесос из магазина бытовой техники или же пронести товар через магнитный сканер супермаркета.

Однако мнение многих владельцев такого удобного бизнеса о том, что все «потери» можно возложить на работников их мини-магазинчиков (салон связи, бутиков косметики и бижутерии и пр.), как на материально-ответственных лиц, у которых находится товар в подотчете, не всегда и полностью верно.

Не хочется развеивать эту уверенность, но вполне возможно, что работодателю придется довольствоваться только средним заработком такого работника (исходя из расчета по официальному окладу/выплаченному доходу работника) или же не получить никакого возмещения вовсе.

Вот типичная ситуация: в салоне сотовой связи «хватились» недостачи на некоторую сумму. С учетом разницы между закупочной ценой и ценой реализации сумма недостачи составляет более, чем две средние зарплаты любого рядового сотрудника данного салона. Руководитель настаивает на выкупе данного товара, пугая работника (ов) увольнением по статье. Данные действия по принуждению могут быть направлены как на одного сотрудника салона (например, на старшего смены), так и на всех.

Более чем в половине случаев на практике эта ситуация развивается по одному из следующих сценариев:

- Работник соглашается и оформляет «липовую» куплю-продажу пропавшего товара,
- Работник соглашается и вносит сумму недостачи в кассу магазина,
- Работник соглашается и дает расписку с обязательством о погашении суммы в определенные сроки,
- Работник отказывается, и его спешно увольняют по статье,
- Работник отказывается, и всю сумму недостачи у него удерживают из зарплаты,
- Работник отказывается, увольняется по своей инициативе, а работо-

**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**

«упрощёнка»

Первый журнал для бухгалтеров по УСН

26-2.ru
e.26-2.ru

С 1 апреля работа всех бухгалтеров изменится

С 1 апреля вступят в силу глобальные изменений в работе бухгалтеров. Некоторые нормы начнут действовать позже — с 6 апреля. Журнал «Упрощенка» подготовил подробный обзор изменений в работе.

ИЗМЕНЕНИЕ № 1

Требования к бухгалтерам изменятся с 6 апреля, у бухгалтеров появятся новые обязанности, а подтверждать свою квалификацию придется чаще. Новые требования к бухгалтерам утверждены приказом Минтруда от 21.02.2019 № 103н.

Раньше профстандарт не требовал, чтобы главный бухгалтер переучивался. Однако теперь придется повышать квалификацию как минимум раз в три года. Надо отучиться как минимум 120 часов, но не менее 20 часов в каждом году.

Раньше в профессиональном стандарте «Бухгалтер» применялись два квалификационных уровня — пятый и шестой. Для рядовых бухгалтеров используется пятый квалификационный уровень, для главного бухгалтера — шестой. Приказ Минтруда вводит седьмой и восьмой уровни квали-

Должность	Функция	Требования и обязанности
Главбух или начальник службы бухучета (7-й уровень)	Составление отчетности компании с подразделениями	Опыт руководства от пяти лет. Должен знать МСФО, финансовый анализ. Обязан ориентироваться в трудовом, бюджетном законодательствах и др.
Главбух, начальник службы бухучета либо консолидированной отчетности (8-й уровень)	Составление консолидированной финансовой отчетности	Опыт работы в финансах от пяти лет, а с профильным высшим образованием (бухучет и аудит) – от трех лет. Должен планировать, консультировать дочерние компании, проверять и раскрывать отчетность и т.д.

фикации. Чем будут заниматься специалисты новых уровней, смотрите в таблице.

Квалификация работника — это уровень его знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы (абз. 1 ст. 195.1 ТК). Пятый и шестой уровни, которые сейчас описаны в профстандарте, подразумевают среднее профессиональное образование и бакалавриат. Главбухи-профессионалы были недовольны тем, что профстандарт не описывает высокие квалификации с высшим образованием уровня магистратуры. Разработчики поправок учли эти замечания.

Ужесточены требования к бухгалтерам. Стать бухгалтером можно без опыта работы и со средним образованием. Но для повышения категории нужен опыт работы. По профстандарту быть главбухом можно с шестым, седьмым и восьмым уровнями квалификации. Чтобы стать главбухом седьмого и восьмого уровней, нужно иметь высшее образование и проходить программы повышения квалификации.

ИЗМЕНЕНИЕ № 2

Расчет по страховым взносам РСВ за 1 квартал 2019 года подается до 30 апреля.

ФНС внесла изменения в правила заполнения бланка расчета. В частности, для упрощенцев теперь установлены новые правила заполнения взносов. Несмотря на утрату права некоторых налогоплательщиков облагать выплаты физическим лицам страховыми взносами по пониженным та-

**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



АПРЕЛЬ 2019

КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ ИНФОРМАЦИИ В ЖИЛИЩНОМ СТРОИТЕЛЬСТВЕ

Наталия Пластинина

УЖЕ ДАВНО ДЕЙСТВУЕТ ЗАКОН «О ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ». В КАЖДОМ УДОБНОМ И НЕУДОБНОМ СЛУЧАЕ ГРАЖДАНЕ ПОДПИСЫВАЮТ МАЛО ПОНЯТНЫЕ ИМ СОГЛАСИЯ НА ОБРАБОТКУ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ. ПРИ ЭТОМ БЕЗ КОНЦА НА ТЕЛЕФОНЫ ТЕХ ЖЕ ГРАЖДАН ЗВОНЯТ РАЗНЫЕ ФИРМЫ, ПРЕДЛАГАЮЩИЕ ТО ПРОЙТИ БЕСПЛАТНОЕ ОБСЛЕДОВАНИЕ, ТО КУПИТЬ ЧТО-ЛИБО, ТО ПОДКЛЮЧИТЬСЯ К ТЕЛЕВИДЕНИЮ ИЛИ ИНТЕРНЕТУ. И ВЕДЬ НАЗЫВАЮТ ЧЕЛОВЕКА ПО ИМЕНИ-ОТЧЕСТВУ, НЕ ОШИБАЮТСЯ. И НЕЛЬЗЯ ПРИЧИСЛИТЬ ЭТИ ЗВОНКИ К СЛУЧАЙНОМУ НАБОРУ ЦИФР. ОТКУДА У ВСЕХ ЭТИХ ЗВОНЯЩИХ-ПРЕДЛАГАЮЩИХ БЕРУТСЯ НАШИ ДАННЫЕ? ВЕДЬ КАЖДЫЙ РАЗ ПОДПИСЫВАЯ СОГЛАСИЕ НА ОБРАБОТКУ НАШИХ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ, МЫ ЭТО ПОЗВОЛЯЕМ ДЕЛАТЬ ТОЛЬКО КОНКРЕТНОЙ УКАЗАННОЙ НАМИ ФИРМЕ, НЕ ДАЕМ ИМ ПРАВО ИХ ПЕРЕДАВАТЬ ВНЕ ЦЕПОЧКИ НЕОБХОДИМЫХ ДЕЙСТВИЙ ДЛЯ ОКАЗАНИЯ НАМ КАКОЙ-ЛИБО УСЛУГИ, ЗАПРЕЩАЕМ ИХ РАСПРОСТРАНЯТЬ И ИСПОЛЬЗОВАТЬ ВНЕ НАШИХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ. ТАК ПОЧЕМУ И КАК НАШИ ИМЕНА-ОТЧЕСТВА, КОНТАКТНЫЕ И ПАСПОРТНЫЕ ДАННЫЕ СТАНОВЯТСЯ ДОСТОЯНИЕМ ЧУЖИХ ЛИЦ? ЧЕМ ЭТО ОПАСНО ДЛЯ ГРАЖДАН? И ЕСТЬ ЛИ НАКАЗАНИЕ ДЛЯ ТЕХ, КТО ЭТИ СВЕДЕНИЯ ВОПРЕКИ ПОЛУЧЕННОМУ ИЛИ НЕПОЛУЧЕННОМУ СОГЛАСИЮ ПЕРЕДАЛ ТРЕТЬИМ ЛИЦАМ?



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 4 апрель 2019

Подписные индексы по каталогу «Роспечать» — 79154, 79357

Наталья Пластинина

Конфиденциальность информации в жилищном строительстве

Анастасия Алексеевская

Незарегистрированные квартиры — споры по взысканию налогов с владельцев

Светлана Щербатова

Апартаменты как жилье — ?

Анастасия Игнатьева

Стоимость услуг адвоката: анализ рыночных цен на услуги и анализ споров по стоимости

Александр Макински

Продажа недвижимости за криптовалюту в России и в мире

Ирина Силич

Споры в Садовых товариществах по ЖКХ и иное. Анализ споров и ошибок сторон

Ольга Чаулова

Самовольное строительство и реконструкция — судебные споры судов общей юрисдикции, рассмотренные Верховным судом РФ



ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

www.TOP-PERSONAL.RU

(январь-март)

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?

**№1
2019**

При поддержке:



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 ПРОЙДУТ
29 МАЯ 2019 Г.

(КОНФЕРЕНЦИЯ И 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