

ВСЁ ДЕЛО В ЛЮДЯХ

О главном принципе компании «Додо Пицца» рассказала HR-директор корпоративной сети
26

РЕПУТАЦИЯ ХОРОШЕГО РАБОТОДАТЕЛЯ

Как сформировать положительный образ в глазах потенциальных и работающих сотрудников
36

СТАРТ-АП: БИЗНЕС В 18 ЛЕТ

Анастасия Николова открыла школу танцев, не умея танцевать и работать с детьми
42

ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ ПО-НОВОМУ

В новом году Республика Коми включается в федеральный проект «Прямые выплаты»
54

ТЕМА НОМЕРА:

ЗАКОНЫ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ

Как получить и удержать лучших специалистов — 18
7 правил, чтобы стать работодателем мечты — 22
Необычные условия для сотрудников: на что готовы компании — 26
Интервью с HR-экспертом — 32



КОНСУЛЬТАНТ
КОМИ

НОВЫЕ

смарт-комплекты КонсультантПлюс

Это
выгодно!



- **Идеальный**
больше информации за те же деньги
- **Актуальный**
всегда свежая информация
- **Доступный**
работает везде, где есть интернет:
можно работать дома, на рабочем месте,
в командировке

- **ФЕДЕРАЛЬНОЕ И РЕГИОНАЛЬНОЕ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО**
- **КОНСУЛЬТАЦИИ ДЛЯ
СПЕЦИАЛИСТОВ**
- **КОММЕНТАРИИ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**
- **ОБРАЗЦЫ ЗАПОЛНЕНИЯ
ДОКУМЕНТОВ**
- **КОНСТРУКТОР ДОГОВОРОВ**



Для юриста



Для кадровика



Для бухгалтера



Для бухгалтера
бюджетной
организации



Для специалиста
по госзакупкам



Для специалиста
медицинской
организации



Для руководителя

Выбери свой Оптимальный смарт-комплект*



КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка
consultant.ru



**КОНСУЛЬТАНТ
КОМИ**

www.consultantkomi.ru

*Подробности о смарт-комплектах Основной линейки уточняйте в офисе «КонсультантПлюсКоми» и по телефону (8212) 29-15-51. ООО «КонсультантПлюсКоми», г.Сыктывкар, ул. Интернациональная, 108/3. Данное предложение не является офертой.

НОВОСТИ

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

СТАРТАП

«ДЕНЬГИ НА ОТКРЫТИЕ БИЗНЕСА Я ЗАНЯЛА У МАМЫ»

18-летняя девочка открыла школу танцев, не умея ни танцевать, ни работать с детьми
42

РАЗЪЯСНЕНИЕ

КАК НЕ СТАТЬ ЖЕРТВОЙ ИНТЕРНЕТ-МОШЕННИКОВ

Правила кибербезопасности, чтобы защитить деньги на своей банковской карте
50

2020 ГОД: ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ ПО-НОВОМУ

Разъяснения и.о. управляющего региональным отделением Фонда социального страхования РФ по РК Романа Жалобы
54

ТЕМА НОМЕРА:

ЗАКОНЫ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ

- Как привлечь и удержать лучших специалистов — 18
- Работодатель мечты глазами сотрудников — 21
- 7 правил, чтобы стать лучшим работодателем — 22
- От первого лица: рассказ HR-директора — 26
- 10 необычных условий труда от компаний Коми — 30
- Интервью с начальником кадровой службы — 32
- Как заработать репутацию хорошего работодателя — 36
- О чем должен знать настоящий руководитель — 40

ЛИЧНЫЙ ИНТЕРЕС

КАК ОБЕСПЕЧИТЬ БЛАГОПРИЯТНЫЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ

Создание комфортной рабочей атмосферы - важная задача на пути к достижению целей компании
58

КАКОГО РАБОТОДАТЕЛЯ МОЖНО СЧИТАТЬ ЛУЧШИМ?

На этот вопрос развернуто ответили эксперты в сфере HR и владельцы бизнеса.
60

СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

ДЕЛОВОЙ КАЛЕНДАРЬ
ЯНВАРЬ-ФЕВРАЛЬ 2020 г.
62

.DOC

РЕКЛАМНО-ИНФОРМАЦИОННОЕ ИЗДАНИЕ

.DOC

Деловой журнал Консультант Коми
#1 [29] 2020

Учредитель

ООО «КонсультантПлюсКоми»

Адрес редакции и издателя

167000, Республика Коми, г. Сыктывкар,
ул. Интернациональная, 108/3
Тел.: 8212 29-15-51
doc@consultantkomi.ru

Главный редактор
Татьяна Владимировна
Озерова

Шеф-редактор
Светлана Кулешова

Над журналом
работали
Ольга Осипова

Фото, иллюстрации
Сергей Попов

Дизайн, верстка
Сергей Попов

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

Заказ № 19-11400

Тираж 3 000 экз.

Подписано в печать
27.12.2019

Дата выхода в свет
выпуска
13.01.2020

Территория
распространения
Республика Коми
Распространяется
бесплатно

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

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

А что, если получится?

В Новый год мы все немного уязвимы. На этом рубеже между двумя значительными отрезками времени мы критически смотрим назад, оценивая свои достижения: что вышло, а что не вышло, сколько попыток было предпринято, насколько достойными были цели и какое воплощение они получили. Результаты ревизии могут быть разными: радостными и вдохновляющими или, наоборот, вгоняющими в тоску. Однако вне зависимости от итогов завершившегося года, надо ставить новые цели на начавшийся год.

Мы знаем, что цель – это мечта, расписанная по SMART. Конкретная, измеримая, достижимая, значимая и ограниченная во времени. Но главное, что это мечта: она вдохновляет и занимает все мысли, но до нее так сложно дотянуться!

Какая цель может стать достойным ориентиром на год с красивым числом 2020? Мы в журнале «.DOC» считаем, что это цель стать лучшим: лучшим производителем продукта или услуги, лучшим экспертом в своей нише или лучшим работодателем для своих сотрудников. Последней составляющей этой цели посвящен свежий номер журнала.

Быть лучшим работодателем – это гарантия очереди из соискателей на любое вакантное место, это отсутствие текучки кадров и максимальная самоотдача сотрудников на работе. Но чтобы этого добиться, надо создать для людей такие условия, при которых работа будет приносить им не только деньги, но и удовольствие. Кажется, сложно и недостижимо? Отнюдь. Эксперты и практики в области HR поделились своими знаниями, как воплотить эту мечту в реальность.

Руководством к действию можно считать статью «7 правил, чтобы стать лучшим работодателем» эксперта Юлии Каневой. Статистику реализаций HR-стратегий увидите в публикации «Как привлечь и удержать лучших специалистов» Ирины Жильниковой, руководителя пресс-службы HeadHunter по СЗФО. О своем

опыте от первого лица рассказала HR-директор корпоративной сети пиццерий «Додо Пицца» Екатерина Румянцева. А на все оставшиеся вопросы в развернутом интервью ответила HR-специалист Наталия Попова.

Таким образом эксперты вывели законы привлекательности работодателя для соискателей и сотрудников. Это своеобразный свод правил, следуя которым, можно добиться достойной цели в 2020 году – стать лучшим работодателем для своего коллектива. Теперь она не выглядит такой уж нереальной. Она достижима, у вас есть инструкция по ее воплощению.

Только представьте: а что, если получится?

СЕРВИСЫ для наших клиентов



Персональный
специалист



Линия Консультации,
Онлайн-диалог



Бесплатный заказ
документов



Участие в семинарах
и бизнес-завтраках



Бесплатная
рассылка обзоров
законодательства



Видео Консультант
и онлайн-интервью



Деловой журнал
«.DOC»

Остались
вопросы?
Звоните нам!
(8212) 29-15-51

Подробности о продуктах и ценовых условиях
уточняйте в офисах компании Консультант Коми



КОНСУЛЬТАНТ
КОМИ

г. Сыктывкар, ул. Интернациональная, 108/3,
(8212) 29-15-51, www.consultantkomi.ru

Право братьев и сестер на обучение в одной школе закреплено законом

Федеральный закон от 02.12.2019 N 411-ФЗ «О внесении изменений в статью 54 Семейного кодекса Российской Федерации и статью 67 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»»

В статью 54 Семейного кодекса РФ «Право ребенка жить и воспитываться в семье» внесено дополнение. Теперь дети, которые живут в одной семье, имеют право преимущественного приема на обучение по основным общеобразовательным программам дошкольного образования и начального общего образования в государственные и муниципальные образовательные организации, в которых обучаются их братья и сестры.

В этой же статье поправками также закрепляется право ребенка на образование.

Смотрите также в СПС КонсультантПлюс:
Готовое решение: Облагается ли НДС и страховыми взносами оплата проезда к месту отпуска работникам (КонсультантПлюс, 2019)

С 1 января скорректируют правила восстановления НДС после реорганизации

Федеральный закон от 29.09.2019 N 325-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации»

Правопреемники должны будут восстановить НДС, который принял к вычету их предшественник, если:

— полученные от реорганизуемой организации товары, работы, услуги, имущественные права начинают использоваться в операциях, которые не облагаются НДС;

— предшественник в качестве покупателя перечислил предоплату и заявил с нее вычет по НДС, а отгрузка товара (либо возврат аванса при расторжении или изменении договора) осуществляется уже правопреемнику, который тоже заявляет налоговый вычет;

— уменьшилась стоимость товаров, приобретенных реорганизуемой организацией.

Кроме того, урегулируют вопрос о периоде восстановления НДС при переходе правопреемника на ЕНВД или УСН:

— по общему правилу - в налоговом периоде, предшествующем переходу на УСН или ЕНВД;

— если в результате реорганизации создана новая организация и она приме-

няет УСН или ЕНВД - в первом квартале, с которого применяется спецрежим; — если к организации на УСН или ЕНВД присоединяется организация на ОСН - в квартале, следующем за тем, в котором в ЕГРЮЛ внесена запись о прекращении деятельности присоединенной организации.

Налог по товарам, работам и услугам восстанавливается в том размере, в котором был принят к вычету предшественником, а по основным средствам и НМА - пропорционально остаточной стоимости без учета переоценки. Основанием для восстановления являются оригиналы или копии счетов-фактур, прилагаемые к передаточному акту или разделительному балансу. Если у правопреемника нет счетов-фактур, налог восстанавливается на основании бухгалтерской справки-расчета.

Смотрите также в СПС КонсультантПлюс:
Готовое решение: Как восстановить НДС, ранее принятый к вычету, и отразить его в бухгалтерском учете (КонсультантПлюс, 2019)
Готовое решение: Восстановление НДС по основным средствам (КонсультантПлюс, 2019)

Сельским жителям выдадут льготные кредиты на ремонт дома

Постановление Правительства РФ от 26.11.2019 N 1514 «Об утверждении Правил предоставления субсидий из федерального бюджета российским кредитным организациям на возмещение недополученных доходов по выданным потребительским кредитам (займам), предоставленным гражданам Российской Федерации, проживающим на сельских территориях (сельских агломерациях), на повышение уровня благоустройства домовладений»

С 1 января 2020 года жители сельской местности смогут получить льготные кредиты на благоустройство домовладений по ставке от 1 до 5 процентов на срок не более 5 лет. Кредит предоставляется на ремонт жилых домов, а также приобретение и монтаж оборудования для обеспечения централизованного или автономного электроснабжения, водоснабжения, водоотведения, отопления, газоснабжения.

Максимальный размер кредита - 250 тысяч рублей, а для заемщиков, проживающих в Ленобласти и ДФО, - 300 тысяч рублей.

Банки смогут компенсировать льготную ставку за счет федеральных субсидий.

Электронные трудовые книжки: к чему готовиться работодателям

Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»

С нового года появилась альтернатива бумажной трудовой книжке. Организации станут передавать сведения о трудовой деятельности работников в Пенсионный фонд, который будет хранить эту информацию в своих ресурсах.

Впервые отчет придется подать не позднее 15 февраля, если в январе 2020 года в организации произойдут кадровые изменения, например, прием или увольнение сотрудников. Передавать сведения нужно будет по форме СЗВ-ТД.

Работникам, отказавшимся от бумажных трудовых книжек, нужно будет выдать их на руки.

Те, кого впервые примут на работу после 31 декабря 2020 года, не застанут привычного формата книжки. Для них сведения нужно будет оформлять сразу в электронной форме.

В связи с переходом на электронные трудовые книжки всем работодателям не позднее 30 июня нужно уведомить сотрудников о том, что они могут подать заявление о выборе формы книжки.

Работник выберет электронную трудовую книжку. Если сотрудник подаст заявление о том, что выбирает электронный вариант сведений, ему нужно будет выдать трудовую книжку на руки. Сотрудникам, выбравшим цифровой формат, потре-

буется выдать сведения о трудовой деятельности в организации на бумажном носителе или в электронном виде (по форме СТД-Р, которая пока не утверждена).

Работник выберет бумажную книжку или промолчит. Если работник попросит сохранить бумажный вариант или в течение 2020 года не сообщит о выборе, придется делать двойную работу: вести трудовую книжку и передавать сведения в ПФР. Право на оба формата сохранится за работником, пока он не сделает выбор в пользу электронного варианта.

Смотрите также в СПС КонсультантПлюс:

Обзор: «Электронные трудовые книжки: инструкция по применению» (КонсультантПлюс, 2019)

Обзор: «ПФР разработал формы, которые работодатели будут заполнять вместо трудовых книжек» (КонсультантПлюс, 2019)

Путеводитель по кадровым вопросам. Сведения о трудовой деятельности (электронная трудовая книжка). Путеводитель по кадровым вопросам.

Трудовая книжка: Как уведомить работников о переходе на электронные трудовые книжки [Образец уведомления работника о переходе на электронные трудовые книжки; Образец заявления о предоставлении сведений о трудовой деятельности или продолжении ведения трудовой книжки]

Типовая ситуация: Электронные трудовые книжки: что делать работодателю в 2020 г. [Издательство «Главная книга», 2019]

Предприниматели будут быстрее получать оплату по госзакупкам

Постановление Правительства РФ от 18.09.2019 N 1205 «О внесении изменений в Положение об особенностях участия субъектов малого и среднего предпринимательства в закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, годовом объеме таких закупок и порядке расчета указанного объема»

Правительство утвердило Постановление, согласно которому договоры с субъектами малого и среднего предпринимательства надо оплачивать быстрее. Теперь предприниматели будут получать деньги в течение 15 рабочих дней, а не 30 календарных, как сейчас. Срок сократят для всех ситуаций:

- закупка проведена на общих основаниях;
- участвовать в ней могли только СМСП;
- СМСП выступали субподрядчиками.

Новые правила вступают в силу с 1 января 2020 года и распространятся на закупки, начатые после этой даты.

Заказчики узнают «подноготную» участников аукционов

Постановление Правительства РФ от 18.07.2019 N 917 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации»

С 1 января 2020 года операторы электронных площадок будут сообщать заказчикам об участниках аукционов, которых привлекали к ответственности за незаконное вознаграждение от имени юрлица. Такую информацию операторы получают от Генпрокуратуры.

Напомним: организация, которая в течение двух лет до момента подачи заявки была наказана по ст. 19.28 КоАП, не вправе участвовать в госзакупках. Сейчас комиссия заказчика может не проверять участников на соответствие этому требованию. После вступления в силу изменений делать это, по-видимому, придется.

С нового года изменится список недвижимости, с которой платят налог по кадастровой стоимости

Федеральный закон от 28.11.2019 N 379-ФЗ «О внесении изменений в статьи 333.33 и 378.2 части второй Налогового кодекса Российской Федерации»

С 1 января 2020 года обновился список объектов, облагаемых налогом на имущество организаций по кадастровой стоимости. Налог нужно будет платить:

- с жилых помещений;
- объектов незавершенного строительства;
- гаражей;
- машино-мест;
- жилых строений, садовых домов, хозяйственных и сооружений, которые расположены на участках для личного подсобного хозяйства, огородничества, садоводства или ИЖС.

Надо обратить внимание, что налог по кадастровой стоимости с этих объектов нужно будет платить только тогда, когда в региональном законе закрепят соответствующее положение. Причем субъекты РФ могут сократить перечень такой недвижимости. Об их праве установить конкретный список напоминали Минфин и ФНС.

Кроме того, в сентябре уже были

приняты изменения, по которым перечень объектов, облагаемых по кадастровой стоимости, с 2020 года становится фактически открытым. Однако опубликованные сейчас поправки к НК РФ предусмотрены более поздним законом, а значит, возникающая коллизия решается в их пользу. Предыдущие изменения применять не нужно.

Смотрите также в СПС КонсультантПлюс:
Готовое решение: В каких случаях организация должна платить налог на имущество по кадастровой стоимости, а в каких – по среднегодовой (КонсультантПлюс, 2019)
Типовая ситуация: Налоги 2020: главные изменения (Издательство «Главная книга», 2019)

Поставить новое авто на учет можно будет через производителя или дилера

Федеральный закон от 03.08.2018 N 283-ФЗ (ред. от 30.07.2019) «О государственной регистрации транспортных средств в РФ и о внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»

С 1 января 2020 года вступил в силу Закон о госрегистрации ТС. Главное новшество – возможность зарегистрировать новое авто через производителя или дилера. Они, в частности, подготовят и подадут в ГИБДД документы от имени владельца машины, а затем предоставят ему транспортное средство уже с регистрационным документом и установленными номерными знаками. Эти услуги будут платными.

Смотрите также в СПС КонсультантПлюс:
Обзор: «Утверждены тарифы за регистрацию ТС через производителей и дилеров – в ГИБДД дешевле» (КонсультантПлюс, 2019)
Готовое решение: Как юридическому лицу поставить на учет и снять с учета транспортное средство с 1 января 2020 г. (КонсультантПлюс, 2019)

Обновится перечень необлагаемых доходов, закрепленный в НК РФ

Федеральный закон от 17.06.2019 N 147-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации»

С 1 января 2020 в перечень необлагаемых доходов включены:

- оплата проезда к месту отпуска и обратно работникам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Сейчас эти выплаты в перечне прямо не названы. Минфин рекомендует руководствоваться судебной практикой, где стоимость проезда освобож-

дают от обложения НДФЛ;

- оплата дополнительных выходных для ухода за ребенком-инвалидом. Последняя практика судов и разъяснения ведомств были в ту же позицию;
- доходы в денежной и натуральной формах, связанные с рождением ребенка и выплачиваемые согласно закону.

Последние два положения касаются доходов, полученных не ранее 2019 года.

Смотрите также в СПС КонсультантПлюс:
Готовое решение: облагается ли НДФЛ и страховыми взносами оплата проезда к месту отпуска работникам (КонсультантПлюс, 2019)
Готовое решение: Какие компенсации облагаются и не облагаются НДФЛ (КонсультантПлюс, 2019)

Минимальный срок владения единственным жильем, после которого можно не платить НДФЛ при продаже, сокращается с 5 до 3 лет

Федеральный закон от 26.07.2019 N 210-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации»

Отсутствие иного жилья (доли в праве собственности на него) определяется на дату регистрации перехода права собственности (доли в праве собственности) на проданное жилое

помещение. При этом не учитывается жилье, приобретенное в течение 90 дней до регистрации перехода права собственности на проданное помещение.

Нововведение также распространяется на земельный участок, на котором расположено жилое помещение, с хозяйственными строениями и сооружениями.

С 1 января 2020 года граждане РФ могут получать льготные ипотечные кредиты на строительство или приобретение жилого дома на сельских территориях

Постановление Правительства РФ от 30.11.2019 N 1567 «Об утверждении Правил предоставления субсидий из федерального бюджета российским кредитным организациям и акционерному обществу «ДОМ.РФ» на возмещение недополученных доходов по выданным (приобретенным) жилищным (ипотечным) кредитам (займам), предоставленным гражданам Российской Федерации на строительство (приобретение) жилого помещения (жилого дома) на сельских территориях (сельских агломерациях)»

Льготный кредит предоставляется на срок не более 25 лет по ставке от 0,1 до 3 процентов. Размер кредита - до 3 млн. рублей (для Ленинградской области

и ДФО - до 5 млн. рублей). При этом заемщик оплачивает за счет собственных средств (в том числе, полученных из федерального, регионального, местного

бюджета либо от работодателя), 10 и более процентов стоимости приобретаемого (строящегося) жилого помещения (жилого дома).

С 2020 года увеличатся ставки утилизационного сбора

Постановление Правительства РФ от 15.11.2019 N 1457 «О внесении изменений в перечень видов и категорий колесных транспортных средств (шасси) и прицепов к ним, в отношении которых уплачивается утилизационный сбор, а также размеров утилизационного сбора»

С 1 января 2020 года вступили в силу изменения в перечень видов и категорий колесных транспортных средств (шасси) и прицепов к ним, а также размеров утилизационного сбора. Согласно Постановлению, увеличиваются коэффициенты, которые применяют к базовой ставке для расчета утилизационного сбора.

Базовые ставки не изменились и составляют 20 000 рублей и 150 000

рублей для соответствующей категории ТС. Повышение коэффициентов в основном коснулось новых ТС, причем самое значительное увеличение предусматривается в легковом сегменте.

Так, в отношении ТС, которые перечислены в 1 разделе перечня «Транспортные средства, выпущенные в обращение на территории Российской Федерации, категории М1...»,

с рабочим объемом двигателя: — свыше 1000, но не более 2000 куб. сантиметров, - размер коэффициента увеличится с 4,2 до 8,92; — свыше 2000, но не более 3000 куб. сантиметров, - с 6,3 до 14,08.

Ставка утилизационного сбора в отношении транспортных средств, ввозимых физлицами для личного пользования, вне зависимости от объема двигателя не изменится.

Налоговая будет вести единый ресурс бухотчетности

Федеральный закон от 28.11.2018 N 444-ФЗ [ред. от 26.07.2019] «О внесении изменений в Федеральный закон «О бухгалтерском учете»»

Постановление Правительства РФ от 25.06.2019 N 811 «О случаях, размере и порядке взимания платы за предоставление информации, содержащейся в государственном информационном ресурсе бухгалтерской (финансовой) отчетности»

Теперь ФНС, а не Росстат формирует и ведет государственный информационный ресурс бухгалтерской отчетности (ГИРБО). Туда включается отчетность за 2019 и последующие годы. Более ранние сведения по-прежнему можно запросить в Росстате.

В новый ресурс попадут данные

не обо всех организациях. Например, туда не будет включаться последняя отчетность ликвидированных и реорганизованных юрлиц.

Сведения предоставят бесплатно по запросу. Если необходим весь массив информации, можно оформить годовой абонемент. Он обойдется в 200 000 рублей.

Смотрите также в СПС КонсультантПлюс:
Готовое решение: Как сдать бухгалтерскую отчетность в налоговый орган и орган статистики за 2019 г. и последующие годы [КонсультантПлюс, 2019]

С 2020 года отменяется 50-рублевое пособие по уходу за ребенком до трех лет

Указ Президента РФ от 25.11.2019 N 570 «О внесении изменения в Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации» и признании утратившими силу некоторых актов Президента Российской Федерации»

Со следующего года работодатели не должны будут назначать и перечислять сотрудникам компенсационную выплату по уходу за ребенком до трех лет. Указ Президента 1994 года о пособии в 50 рублей в месяц утратит силу.

Напомним, по действующим пока правилам компенсационная выплата назначается по заявлению матери или другого родственника, который фактически ухаживает за ребенком. Работодатель перечисля-

ет ее за счет собственных средств.

С 1 января обязанность платить пособие сохраняется только в отношении тех сотрудников, кому оно назначено ранее.

В закупках нельзя будет участвовать без регистрации в ЕИС

Письмо Казначейства России от 13.11.2019 N 07-04-05/14-24182

Постановление Правительства РФ от 08.06.2018 N 656 [ред. от 05.11.2019] «О требованиях к операторам электронных площадок, операторам специализированных электронных площадок, электронным площадкам, специализированным электронным площадкам и функционированию электронных площадок, специализированных электронных площадок, подтверждении соответствия таким требованиям, об утрате юридическим лицом статуса оператора электронной площадки, оператора специализированной электронной площадки»

С 1 января 2020 года регистрация в ЕИС стала обязательной. Требование касается участников закупок по Закону N 44-ФЗ, а также участников закупок по Закону N 223-ФЗ, проводимых только для СМСП.

Отметим, что на сайте ЕИС опубликована рекомендация зарегистрироваться заблаговременно. Особенно это актуально для тех, кто планирует участвовать в закупках сразу после новогодних праздников.

Смотрите также в СПС КонсультантПлюс:
Готовое решение: Как зарегистрироваться в ЕИС участнику закупок по Закону N 44-ФЗ [КонсультантПлюс, 2019]

Маткапитал предлагают использовать на строительство дома на садовом участке

Проект федерального закона N 846971-7 «О внесении изменений в статью 10 Федерального закона «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей»»



Проект вносит изменения в порядок предоставления части средств маткапитала в сумме, не превышающей 50 процентов, на строительство (реконструкцию) объекта индивидуального жилищного строительства.

Ранее строительство жилого дома было возможно только на земельном

участке, предоставленном для индивидуального жилищного строительства. Теперь на основании вступившего в силу с 1 января 2019 года Федерального закона, регламентирующего ведение гражданами садоводства и огородничества для собственных нужд, такое строительство возможно в том числе

и на садовом земельном участке.

Законопроект предусматривает основания для направления части средств маткапитала на строительство (реконструкцию) либо на компенсацию затрат на построенный объект индивидуального жилищного строительства на таком земельном участке.

Автомобиль - за счет материнского капитала

Проект федерального закона N 824602-7 «О внесении изменений в Федеральный закон «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» в части дополнения направлений распоряжения средствами материнского (семейного) капитала»

Предлагается разрешить семьям, имеющим двух и более детей, расходовать средства материнского капитала на приобретение нового автомобиля российского производс-

тва стоимостью до 1 млн рублей и мощностью до 125 л. с.

Автомобиль необходимо будет приобрести в общую собственность детей при оформлении владения на

их родителей. Такой автомобиль нельзя будет продать раньше, чем через 3 года после покупки. Иначе средства материнского капитала придется вернуть в Пенсионный фонд.

Для снятия тонировки установят разумный срок

Проект федерального закона N 823765-7 «О внесении изменения в статью 28.2 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях»

Тонировать стекла автомобиля разрешено при условии соблюдения ГОСТа. В частности, светопропускание ветрового стекла должно составлять не менее 70%. Нарушение этого требования влечет административный штраф. Кроме того, сотрудники ГИБДД нередко требуют удалить затемняющее покрытие, не соответствующее ГОСТу, немедленно,

то есть прямо на дороге.

В целях защиты прав автовладельцев предлагается установить срок для выполнения такого требования - до вступления в силу постановления об административном правонарушении. Напомним, что оно вступает в силу по истечении 10 суток со дня вручения, если не было обжалования (ст. 31.1 КоАП РФ).

Страховщики смогут учитывать нарушения ПДД в тарифе ОСАГО

Проект федерального закона N 840167-7 «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обязательном страховании гражданской ответственности владельцев транспортных средств»

Поправки в Закон об ОСАГО предусматривают, в частности:

— установление страховщиками базовых ставок страховых тарифов в зависимости от факторов, существенно влияющих на вероятность причинения вреда при использовании ТС и на потенциальный размер вреда. В числе таких факторов рассматривается неоднократное привлечение к административной ответственности за нарушение ПДД (управление ТС в состоянии опьянения, превышение скорости более чем на 60 км/ч; выезд на полосу встречного движения и так далее);

— обязанность страховщика на своем сайте разместить информацию о факторах, в зависимости от которых он устанавливает значения базовых ставок, а также обеспечить страхователю возможность на сайте осуществить расчет страховой премии по договору ОСАГО с учетом таких факторов;

— в целях исключения злоупотреблений со стороны водителей при проведении самостоятельной технической экспертизы поврежденного имущества обязанность потерпевшего информировать страховщика о месте и времени ее проведения.

Алименты должны быть не ниже прожиточного минимума для детей, установленного в субъекте РФ

Проект федерального закона N 828623-7 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты в части усиления гарантий прав ребенка на получение алиментов»

Предлагается установить минимальный размер алиментов на ребенка в сумме не ниже прожиточного минимума для детей, установленного в субъекте РФ. При наличии уважительных причин этот минимум в конкретном случае может быть уменьшен судом. В судебном порядке можно будет и увеличить доли алиментов от заработка, установленные сегодня Семейным кодексом, - 1/4 на одного ребенка, 1/3 - на двоих и т.д. (п. 1 ст. 81 СК РФ).

Во всей стране обновят жилищный фонд

Проект федерального закона N 825313-7 «О реновации жилищного фонда в Российской Федерации»



Законопроект предлагает механизм реновации жилищного фонда на всей территории РФ. Определяются типы реновации, виды и формы ее реализации. В качестве критериев для попадания многоквартирного дома «под реновацию» названы:

— признание его аварийным и подлежащим сносу или реконструкции;

— установление несоответствия вида разрешенного использования земельного участка или параметров дома градостроительным нормам;

— его принадлежность к домам первого периода индустриального домостроения.

При этом регионы смогут расширить этот перечень.

Народным дружинникам увеличат выплату за увечья

Закон Республики Коми от 27.09.2019 N 55-РЗ «О внесении изменений в статью 4 Закона Республики Коми «О некоторых вопросах участия граждан в охране общественного порядка на территории Республики Коми»»



С 1 января 2020 года увеличилась единовременная денежная выплата народному дружиннику, если он получил увечье (ранение, травму, контузию) во время охраны общественного

порядка, но не стал инвалидом. Выплата выросла с 20 000 рублей до 100 000 рублей. Если травма повлекла инвалидность, то выплата составит 300 000 рублей (была 50 000 рублей). В случае,

если дружинник погиб, то единовременная денежная выплата членам его семьи, а также лицам на иждивении составит 500 000 рублей на каждого заявителя вместо 100 000 рублей.

В пилотный проект ФСС вошла Республика Коми

Постановление Правительства РФ от 21.04.2011 N 294 (ред. от 13.11.2019) «Об особенностях финансового обеспечения, назначения и выплаты в 2012 - 2020 годах территориальными органами Фонда социального страхования Российской Федерации застрахованным лицам страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, осуществления иных выплат и возмещения расходов страхователя на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, а также об особенностях уплаты страховых взносов по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

Выплачивать работникам соцстраховские пособия теперь будут не работодатели, а отделения Фонда социального страхования (подробнее на стр. 54). Однако есть два вида пособий, которые по-прежнему будет выплачивать работодатель: — пособие на погребение члену семьи умершего работника;

— оплата 4 дополнительных выходных дней в течение каждого календарного месяца работнику-родителю (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом.

При болезни работника организация выплачивает пособие за первые 3 дня за счет организации, остальное заплатит ФСС.

Смотрите также в СПС КонсультантПлюс:
Готовое решение: Что нужно делать работодателю - участнику пилотного проекта ФСС РФ (КонсультантПлюс, 2019)
Обзор: «Пилотный проект «Прямые выплаты»: с 2020 года ФСС планирует поменять формы документов» (КонсультантПлюс, 2019)
Обзор: «Прямые выплаты» по взносам планируют распространить на всех с 2021 года» (КонсультантПлюс, 2019)
Типовая ситуация: Пилотный проект ФСС: что делать бухгалтеру (Издательство «Главная книга», 2019)

В Коми пройдет конкурс «Поддерживая семью - развиваем республику»

Распоряжение Правительства РК от 21.11.2019 N 457-р «О проведении на территории Республики Коми в период с 2020 года по 2024 год ежегодного республиканского конкурса «Поддерживая семью - развиваем республику» (вместе с «Положением о ежегодном республиканском конкурсе «Поддерживая семью - развиваем республику»)

Цель конкурса - мотивация руководителей предприятий, организаций, учреждений в Республике Коми к созданию благоприятных социально-трудовых условий для работников с детьми. Организатором стало Министерство труда, занятости и социальной защиты РК.

Задачи конкурса:

- выявление лучших корпоративных практик по реализации программ поддержки работников с детьми;
- актуализация эффективного и оптимального сочетания професси-

ональных и семейных обязанностей работников с детьми как одного из механизмов улучшения демографической ситуации в Республике Коми;

- содействие более полному раскрытию трудового, профессионального и творческого потенциала работников с детьми;
- повышение социально активной роли работников с детьми;
- предоставление социальных гарантий работникам с детьми в области культуры, спорта, организации детского и семейного отдыха и оздо-

рождения, развития художественного и технического творчества;

- формирование позитивного образа работников с детьми как активных, профессиональных, ответственных работников; обмен передовым опытом по реализации программ поддержки работников с детьми.

В конкурсе смогут участвовать организации независимо от формы собственности, организационно-правовой формы, отраслевой принадлежности и осуществляемых видов экономической деятельности.

Жителей Коми обеспечат комфортным жильем

Постановление Правительства РК от 31.10.2019 N 520 «О Государственной программе Республики Коми «Развитие строительства, обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан»»

С 1 января 2020 года утверждается Государственная программа Республики Коми «Развитие строительства, обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан». Ее цель — увеличить объемы строительства и повысить комфортность проживания людей в Республике Коми.

Задачи программы:

- развитие рынка жилья и улучшение условий проживания граждан;
- повышение эффективности, экологической безопасности и надежности функционирования коммунальной инфраструктуры, обеспечение качества и доступности коммунальных услуг;
- повышение комфортности терри-

торий муниципальных образований в Республике Коми;

- создание условий для развития современного строительного комплекса.

Общий объем финансирования программы составит 22 105 559,4 тысяч рублей.

Кроме того, с 1 января 2020 года до 31 марта 2020 года включительно приостанавливается действие Постановления Правительства РК от 28.09.2012 N 413 «О Государственной программе Республики Коми «Развитие строительства и жилищно-коммунального комплекса, энергосбережение и повышение энергоэффективности».

С 1 апреля 2020 года признается утратившим силу Постановление

Правительства РК от 28.09.2012 N 413 «О Государственной программе Республики Коми «Развитие строительства и жилищно-коммунального комплекса, энергосбережение и повышение энергоэффективности».



Управление ПФК по РК

Получить информацию от ПФР стало проще

Телефонные консультации Пенсионного фонда работают по кодовому слову

У жителей Республики Коми появилась возможность получать персональные консультации по телефонам справочной службы Пенсионного фонда России по кодовому слову.

— Многие звонки в справочную службу касаются персональных данных. Например, размера пенсии, социальных выплат, материнского капитала, данных о стаже. Но по закону мы не имеем права их озвучивать, пока не идентифицируем личность звонящего, — поясняет заместитель управляющего ОПФР по Республике Коми Елена Шаталова. — Кодовое слово решает эту проблему. Назвав его, ФИО и реквизиты паспорта, человек сможет получить ответ на свой вопрос.

Кодовое слово можно указать при подаче заявления в ПФР либо передать



его через личный кабинет на сайте ведомства. Для этого нужно зайти в свой профиль и заполнить соответствующую форму, это займет примерно две минуты.

Система предлагает список подсказок: кодовым словом может быть девичья фамилия матери, кличка домашнего животного, номер школы, которую вы окончили, любимое блюдо или любимый писатель.

Личный кабинет – это система электронных сервисов на сайте ПФР www.es.pfrf.ru. Здесь можно получить информацию о стаже, количестве пенсионных коэффициентов, пенсионном фонде, который управляет пенсионными накоплениями, подать заявления о назначении и способе выплаты пенсии, социальных выплат, о выдаче сертификата на материнский капитал, о распоряжении его средствами. Также здесь можно найти ближайшую клиентскую службу, задать вопрос, записаться на прием.

Подтвердить право на санаторное лечение можно через интернет

Также в личном кабинете на сайте ПФР можно подтвердить право на льготные лекарства

В личном кабинете на сайте ПФР запущен новый сервис, с помощью которого можно получить справку о праве на набор социальных услуг. Справка предъявляется в организации, которые оказывают человеку социальные услуги. В основном она требуется в медицинских учреждениях для получения льготных лекарств или в кассах РЖД для оформления бесплатного проезда на пригородном железнодорожном транспорте. Справка может также понадобиться при обращении в Фонд социального страхования или органы соцзащиты за путевкой на

санаторно-курортное лечение.

Чтобы получить справку, нужно войти в личный кабинет на сайте ПФР www.es.pfrf.ru и выбрать сервис «Заказать справку о праве на получение НСУ». После этого будет сформирован документ, который можно распечатать и предъявить по требованию. Полученная через личный кабинет справка заверена электронной подписью и равнозначна справке, выдаваемой в клиентских службах Пенсионного фонда.

Набор социальных услуг включает в себя лекарственные препараты и медицинские изделия,

продукты лечебного питания для детей-инвалидов, путевки на санаторно-курортное лечение, а также оплачиваемый проезд к месту лечения. По выбору человека социальные услуги могут частично или полностью предоставляться в виде денежного эквивалента.

Помимо подтверждения права на НСУ, в электронном кабинете ПФР также доступны и другие сервисы, касающиеся набора соцуслуг. Например, сервис, позволяющий выбрать, какие из услуг будут предоставляться в натуральной форме, а какие – в виде денежного эквивалента.

ЦИТ РК

Портал для родителей дети11.рф расширил свои возможности

Записать ребенка в детсад, 1 класс или летний лагерь теперь можно через интернет

Сайт для родителей Республики Коми дети11.рф дополнился новыми удобными сервисами.

Проверить электронный дневник, узнать результаты ЕГЭ, записать

ребенка в летний лагерь и многое другое можно без очередей и личных визитов в госучреждения.

Портал был создан в 2018 году. Тогда он выполнял лишь одну функ-

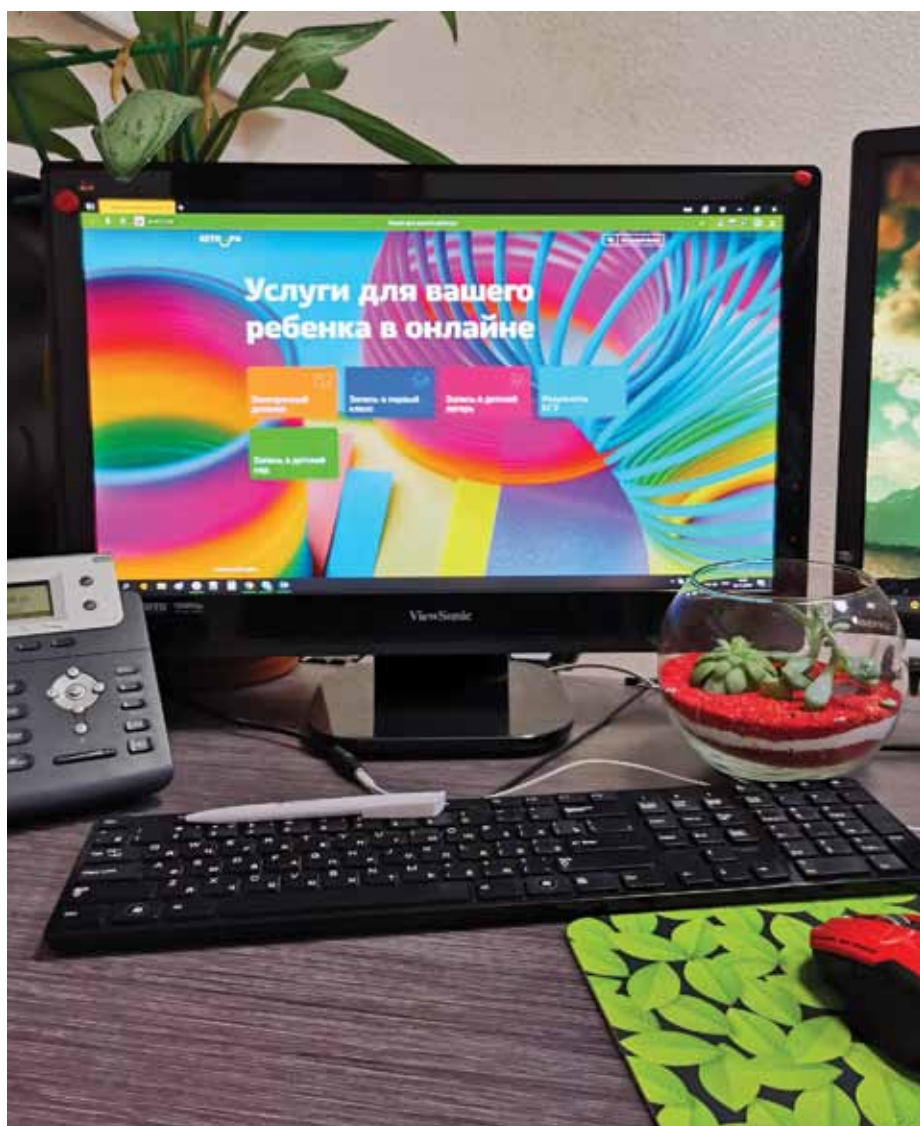
цию – запись детей на летний отдых в оздоровительный лагерь. Но за два года спектр услуг значительно расширился. Теперь на дети11.рф есть:

- запись в детский сад,
- запись в 1 класс,
- запись в детский лагерь,
- электронный дневник,
- результаты ЕГЭ.

Сайт прост в обращении и содержит подробную инструкцию по заполнению всех необходимых полей. Также здесь вы можете найти актуальную справочную информацию: – контакты специалистов, которые ответят на вопросы по предоставлению услуг, – сроки приема заявлений, – порядок подтверждения документов и зачисления, – стоимость путевок, – направления детского отдыха.

Сайт дети11.рф быстро набрал популярность: в 2019 году его посетили 17 тысяч человек, а услугой «Запись в 1 класс» воспользовались 60% родителей будущих первоклассников в Сыктывкаре. Очереди возле школ исчезли, что еще раз подтверждает удобство электронной подачи заявлений.

В Республике Коми остается все меньше услуг, для получения которых необходим личный визит в учреждение или ведомство. Портал дети11.рф – еще один удобный сервис, где каждый родитель может найти необходимую услугу и решить свой вопрос онлайн.





Закон поддерживает порядок,
искусство — совершенствует

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



**КОНСУЛЬТАНТ
КОМИ**

ПРАВО ЖИТЬ РАЗУМНО

Как привлечь и удержать лучших специалистов



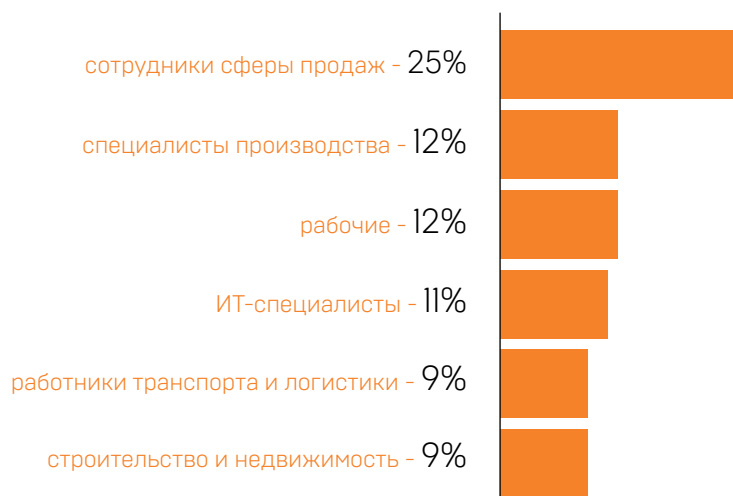
Ирина Жильникова,
руководитель пресс-
службы HeadHunter
по Северо-Западу

Кому сейчас принадлежит рынок труда: соискателям или работодателям? Ответ на этот вопрос не так очевиден, как может показаться на первый взгляд. Еще пять лет назад, в разгар кризиса, многим работникам приходилось мириться с падением зарплат, угрозой увольнения, необходимостью подстраиваться под условия работодателя. Сейчас ситуация коренным образом меняется. Даже глобальные корпорации, которые были уверены в том, что «мяч» на их стороне, мало-помалу осознают разрыв между ожиданием и реальностью. Как не оказаться на обочине в гонке за профессионалами? Есть, как минимум, семь рекомендаций, которые работают на привлечение и удержание специалистов.

ТРЕЗВО ОЦЕНИВАТЬ РЕАЛИИ РЫНКА ТРУДА

Сейчас существует кадровый дефицит по ряду профобластей. Это может привести к весьма печальным последствиям представителей как крупного, так малого и среднего бизнеса. Самая непростая ситуация сегодня сложилась, пожалуй, с привлечением специалистов из сфер консультирования, сервиса, страхования, медицины и фармацевтики, автомобильного бизнеса, ИТ и интернета, продаж, строительства и недвижимости, а также рабочего персонала. В среднем на одну вакансию приходится не более трех активных резюме соискателей из этих профессиональных областей. Хотя нормой считается 5-6 кандидатов на одно вакантное место. О чем говорит эта аналитика? Искать и привлекать соискателей, конкурируя с «идеальными» работодателями, становится все сложнее.

Спрос на рынке вакансий:



ОБРАЩАТЬ ВНИМАНИЕ НА ТРЕНДЫ

Даже по самому оптимистичному сценарию, в 2030 году по сравнению с 2015 годом число условно молодых работников в возрасте 20-39 лет сократится почти на четверть. Соответственно, вырастет количество работников зрелого возраста. Подобные изменения в возрастной структуре рынка труда создадут разные проблемы для всех сторон. Пока одни будут менять подход к найму, другие сфокусируются на освоении новых компетенций. Разумеется, это в «идеальной вселенной». Прибавим к этому и другие тренды: ежегодный рост нагрузки на сотрудников всех уровней, усложнение бизнес-процессов, развитие технологий и их активное внедрение в работу, интерес соискателей к смене городов... И получим полную картину HR-задач на ближайшие десять лет.

По данным hh.ru, 37% работников из Коми, разместивших резюме в разных профобластях с сентября по ноябрь 2019 года, готовы к переезду в другие регионы ради успешного трудоустройства. Прежде чем размышлять о том, кто виноват, лучше сфокусироваться на том, что можно сделать уже сейчас, учитывая, что снижать требования к соискателям никто не собирается.

РАСШИРЯТЬ АУДИТОРИЮ

Стратегия найма персонала, которая исходит из гендерных, возрастных и иных дискриминационных признаков безупречного кандидата, сегодня, мягко говоря, неэффективна. Прогрессивные компании используют diversity-подход при формировании коллективов. Команды, состоящие из людей разного пола, возраста, с разными интересами, профессиональным и личным бэкграундом, как правило, более результативны, прогрессивны и отличаются большей сплоченностью. Разумеется, эта история весьма индивидуальна – в компаниях стараются поддерживать свой баланс. Однако, есть категории персонала, за счет которых можно выйти из ситуации дефицита кадров.

37%

работников в Коми, которые разместили резюме на hh.ru с сентября по ноябрь 2019 года, готовы к переезду в другие регионы.



Diversity –

инновационная управленческая концепция, учитывающая индивидуальные различия работников с целью повышения результатов деятельности компании. Поиск не просто профессиональных сотрудников, а разнообразных кадров, причем не только по половому принципу. Считается, что разнообразие в коллективе создает более здоровую коммуникационную среду.

Ни для кого не секрет, что соискатели в возрасте 45+ испытывают большие трудности на рынке труда. И работодатели, нацеленные на долгосрочное развитие, уже сейчас обращают внимание на кандидатов зрелого возраста.

Вторая категория – студенты и школьники, которых можно знакомить с брендом компании, привлекать к практикам и стажировкам, используя их потенциал и живой ум. Причем HR-проекты с молодежью работают на два фронта: подчеркивают ценность сотрудников-кураторов или наставников начинающих специалистов и дают возможность «вырастить» кадры на будущее.

ПРЕДЛАГАТЬ ЛУЧШЕЕ, ЧТО ЕСТЬ В КОМПАНИИ

Отделить важное от второстепенного и умение завернуть это в красивую «обертку» – еще одна важная задача для любого работодателя, который выходит на открытый рынок труда в поисках специалиста. Причем так называемое ценностное предложение сотруднику (EVP) должно быть заточено под конкретную целевую аудиторию. Вряд ли мотивационный набор для программиста и менеджера по продажам будет совпадать. Даже описание одной и той же вакансии у компаний очень различны: одни делают ставку на предложения – условиях труда, возможностях для развития, интересных задачах, глобальной миссии компании, а другие – на требованиях к соискателям. Кто выигрывает? Как показывают проекты бренд-центра HeadHunter – первые. Что интересно, участие во всевозможных рейтингах работодателей тоже дает свой положительный эффект.

ПРАКТИКОВАТЬ МАРКЕТИНГОВЫЙ ПОДХОД К РЕШЕНИЮ БИЗНЕС-ЗАДАЧ

При найме персонала многие совершают одну и ту же ошибку – фокусируются только на плюсах, умалчивая о недостатках. В итоге человек приходит с настроением работать в одну компанию, а увольняется по собственному

желанию совсем из другой. Избегать эффекта обманутого ожидания можно и нужно: для этого достаточно рассказывать о нюансах работы в позитивном ключе. Так, например, одна из компаний преподнесла идею переработок и непростых проектов как задачу для супергероев, сделав ставку в описании вакансии на амбициозном коллективе, в котором у каждого члена команды есть свои суперспособности. И это сработало.

МЕНЯТЬ ПРИВЫЧНЫЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССЫ

Ряд компаний сейчас активно заняты автоматизацией. И, безусловно, именно процесс рекрутинга сегодня лучше и легче всего поддается автоматизации. Это экономит время и деньги компании, но нужно помнить: если автоматизировать бардак, получится лишь автоматизированный бардак. В первую очередь, необходимо менять бизнес-процессы, а уже потом переходить к удобным системам работы с кандидатами типа Talantix.



ЗАБОТИТЬСЯ О ЛЮДЯХ

И последняя рекомендация, но, пожалуй, первая по значимости – надо заботиться о благополучии сотрудников. Для начала нужно просто спросить своих же работников, чего им не хватает, и шаг за шагом комплексно менять корпоративную культуру, условия труда к лучшему. Понятно, что у сотрудников разных подразделений разные потребности. Многие традиционно зависят от размеров бизнеса и полити-

ки руководства, но можно начать с чая, кофе, печенья и фруктов в офисе и закончить корпоративной электронной библиотекой, мастер-классами по бегу с профессиональным тренером вместо абонеента в тренажерный зал и участием в марафонах и благотворительных акциях всей командой. Возможно, именно ваш HR-проект станет новым победителем престижной российской премии «HR-бренд» и привлечет самых лучших работников в стране?



РЕАЛЬНЫЙ КЕЙС

Сотрудники ИТ-компаний объединились со школьниками и создали совместные проекты, а соревновательный эффект только добавил драйва. Правда, привлечь внимание поколения Z сейчас не так-то просто. Зарплата, премии, бонусы – все то, что так важно для миллениалов, отходит на второй план по шкале ценностей у современных подростков. В фокусе их внимания – корпоративная культура и ценности, комфортная рабочая атмосфера, адекватное руководство.

Взгляд сотрудников на работодателей: что изменилось?

ВЦИОМ опубликовал результаты опроса о наиболее важных критериях выбора работодателя и сравнил их с результатами опроса 2013 года. Что изменилось за последние шесть лет, и какие факторы стали для сотрудников более значимыми?

Участники опроса выделили 9 основных критериев оценки работодателя. Это хорошая зарплата, полное и своевременное выполнение компанией своих обязательств, соблюдение норм безопасности при организации рабочего процесса, благоприятный психологический климат в коллективе, возможность применить профессиональные знания и навыки, удобный график и комфортные условия на рабочем месте, стабильность и уверенность в том, что изменений к худшему не случится, социальный пакет и сильный менеджмент.

В целом за последние шесть лет значимость каждого из критериев снизилась. При этом главными остались хорошая зарплата и своевременность выполнения обязательств компанией. Более значимым для работников стало соблюдение норм безопасности при организации рабочего процесса: если раньше этот критерий стоял на пятом месте, то сейчас он — в тройке лидеров. Также стала важнее возможность применить профессиональные знания и навыки — с восьмого места этот критерий поднялся на пятое.

Благоприятный климат в коллективе в 2019 играет меньшую роль, чем в 2013. Также снизилась значимость стабильности и социального пакета. Это в том числе объясняется тем, что

на рынок труда вышли более молодые работники поколения Z, которые с легкостью меняют места работы и даже ее направление.

	2013*	2019
Хорошая зарплата	4.85	4.68
Полное и своевременное выполнение компанией своих обязательств	4.84	4.68
Соблюдение норм безопасности при организации рабочего процесса	4.53	4.58
Благоприятный психологический климат в коллективе	4.61	4.51
Возможность применить профессиональные знания и навыки	4.47	4.49
Удобный график и комфортные условия на рабочем месте	4.52	4.46
Стабильность, уверенность в том, что изменений к худшему не случится	4.56	4.35
Социальный пакет	4.48	4.32
Эффективность управления, сильный менеджмент	4.31	4.13

*В 2013 г. проводился опрос в населенных пунктах численностью не менее 100 тыс. чел. среди 1000 респондентов в возрасте от 18 до 55 лет. Статистическая погрешность не превышает 3%.

7 правил, чтобы стать лучшим работодателем

В среднем человек отдаёт работе не менее 40 лет жизни. Предположим, что обычно трудовая деятельность берет своё начало, когда нам исполняется 20 лет, и завершается к 65 годам. Большинство из нас трудится по 40 часов в неделю, не менее 48 недель в год. Путём несложных подсчётов, зная, что в календарном году 8760 часов, определим, что на работе нам предстоит провести, обменивая «труд на деньги», почти 10 лет. 10 лет – это длительное время. Большинство из нас хочет, чтобы оно прошло в комфортной обстановке, а не напоминало извечную борьбу между «хочу» и «надо», во время которой каждый будний день установка «надо идти на эту работу» побеждает желание остаться дома.



Юлия Канева,
заместитель
председателя
Координационного
совета Коми
регионального
экспертного
управленческого
сообщества КРЭУС

КОНКУРЕНЦИЯ ЗА СОТРУДНИКОВ

Получается, что сегодня работодатель заинтересован не только в квалифицированных, но и в лояльных сотрудниках, поэтому лучшие компании и те организации, которые хотят добиться успеха, конкурируют друг с другом в создании привлекательных условий работы и развитии качественных отношений с персоналом.

Кроме того, чем более привлекателен имидж организации как работодателя или, говоря профессиональным языком, ее HR-бренд, тем больше потенциальных сотрудников захотят в ней работать, что, в свою очередь, повышает шансы принять на работу лучших.

Признаки лояльных сотрудников:

- 
- готовы пожертвовать своими личными интересами ради достижения организационных целей, например, выйти на работу в выходной день;
 - заинтересованы в рациональном использовании ресурсов организации;
 - стремятся выполнять свою работу на высоком уровне;
 - накапливают и передают корпоративные знания новичкам;
 - доброжелательны по отношению к коллегам, клиентам и партнерам организации;
 - более охотно становятся наставниками;
 - стремятся развиваться и учиться;
 - ищут и находят нестандартные решения для рабочих задач и ситуаций.

Элементы строительства HR-бренда	Направления HR-брендинга	
	Внешний брендинг	Внутренний брендинг
Целевая аудитория	- потенциальные сотрудники организации (в т.ч. выпускники учебных заведений); - клиенты; - деловые партнеры	- руководство; - сотрудники; - собственники
Задачи	- привлечь как можно больше потенциальных сотрудников, создать конкуренцию между ними, создать возможность найма лучших соискателей	- сформировать у персонала позитивное представление об организации, развить чувства приверженности (лояльности) работодателю, удовлетворенности трудом, удержать сотрудников, не допустить скрытой текучести кадров¹
Как оценивается	- наличие конкурса на вакантное место, благодаря которому можно измерить количество желающих работать в организации; - обратная связь от рынка труда: через интернет-опросы, участие в рейтинге работодателей, отзывы на форумах и иных интернет-площадках и пр.; - количество упоминаний организации в СМИ; - интенсивность и разнообразие форм и методов работы со студентами учебных заведений и пр.	- через измерение уровня удовлетворенности персонала; - оценка уровня приверженности сотрудников; - уровень текучести кадров и абсентеизма²; - наличие социальноориентированной системы управления персоналом (организационной культуры, систем профессионального развития и управления карьерой, мотивации и стимулирования и пр.)
Требования к информации	- информационный контент аналогичен тому, который предназначен клиентам: декларируемые официальные ценности; наличие разработанной кадровой политики, новости, информация о работе с персоналом, размещенная на сайте организации, и пр.	- наличие локальных нормативно-правовых документов, регулирующих различные аспекты работы с персоналом, корпоративные СМИ³, система регулярного взаимодействия с персоналом посредством планерок, совещаний, анонсирования решений и пр.

¹ Скрытой или психологической текучестью называют ситуацию, когда работник пока не покинул организацию, но находится в поиске альтернативного места работы.

² Абсентеизм – уклонение от работы, выражаемое через показатель отсутствия сотрудника на рабочем месте по любым причинам.

³ Корпоративные СМИ решают важные задачи: рассказывают о ценностях оргкультуры, закрепляют в сознании работника необходимую информацию, рассказывают о достижениях и результатах, повышают заинтересованность сотрудников в организации и усиливают мотивацию; создают «обратную связь» (легкий способ наладить связь между сотрудниками и руководством); формируют имидж организации в глазах сотрудников и клиентов.

ДВА НАПРАВЛЕНИЯ HR

Технологии управления HR-брендом организации зародились за рубежом в начале 90-х годов, когда персонал стал признаваться ключевым фактором конкурентоспособности организации. Работа по формированию имиджа привлекательного работодателя ведется в двух направлениях: внутри организации и среди потенциальных сотрудников на внешнем рынке труда.

Несмотря на то, что задачи, целевые аудитории, способы воздействия во внешнем и внутреннем HR-брендинге отличаются, усилия направлены на достижение единой цели: повысить эффективность, конкурентоспособность и стратегическую устойчивость организации за счет клиентоориентированного отношения к персоналу.

РЕЙТИНГ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Результатом планомерной работы по выстраиванию HR-бренда является высокое положение организации в рейтинге работодателей. Такой

Клиентоориентированный подход к сотрудникам

Суть клиентоориентированного подхода к управлению персоналом заключается в том, что отношения работодателя и сотрудников строятся на тех же правилах, которые применяются в работе с клиентами. Организация «предлагает» персоналу особый продукт — должность с ее правами и обязанностями, условиями работы. Сотрудник «покупает» этот продукт, «оплачивая» его своим трудом и сохраняя лояльность своему нанимателю.

рейтинг негласно существует в каждом городе, хотя бы в виде «черного списка». На уровне страны или даже в мировом масштабе также достаточно давно ведется работа по определению компаний, претендующих на звание «Лучшего работодателя». Например, с 2010 года общероссийский рейтинг работодателей создает компания HeadHunter. Комментируя методологию оценки организаций и подсчета результатов рейтинга, Юрий Вировец - основатель компании «HeadHunter», отмечает, что каждая организация, изъявившая желание принять участие в рейтинге, оценивается с трех сторон:

1. Внешняя оценка — мнение соискателей, ищущих работу. Соискатели выбирают компании, в которых хотели бы работать;

2. Оценка эффективности деятельности HR-департамента — данные профессионалов в области HR. HR-специалисты заполняют профессиональную анкету, на основании предоставленной информации оценивается эффективность и степень развитости HR-функции;

3. Внутренняя оценка — мнение сотрудников, в ходе которого изучается уровень вовлеченности сотрудников организаций-участников по трем параметрам — удовлетворенность, лояльность и поддержки инициативы.

7 ПРАВИЛ ЛУЧШЕГО РАБОТОДАТЕЛЯ

В целом, можно сформулировать ряд правил, которыми руководствуются лучшие работодатели, выстраивая взаимоотношения с персоналом, а также с потенциальными соискателями:

- правило 1** Предлагать сотрудникам не только конкурентную заработную плату, но и условия для развития. Эффективные работодатели активно вкладываются в развитие своих сотрудников через создание корпоративных университетов, развернутой системы обучения персонала, управление кадровым резервом и продвижение по карьерной лестнице. Развитие талантов – это актуальный тренд последнего десятилетия;
- правило 2** Использовать различные формы труда для различных категорий персонала. Сегодня мы можем наблюдать изменение места работы в системе жизненных ценностей. Если раньше подавляющее число наших соотечественников «жили, чтобы работать», то приоритет современного наемного сотрудника – «работать, чтобы жить». Для привлечения квалифицированного персонала предлагается свободный график работы, удаленная работа и пр.;
- правило 3** Привлекать сотрудников хорошим соцпакетом. Можно предлагать его различные компоненты в зависимости от стажа сотрудника в организации, уровня его результативности и так далее. Такие «бенефиты», как бесплатное питание, проезд, организация досуга или дополнительное медицинское страхование добавляют немало пунктов к рейтингу работодателя в глазах общественности;
- правило 4** Создавать в организации условия для поддержания здорового образа жизни и спорта для сотрудников. Здоровый сотрудник – хороший сотрудник, способный решать сложные задачи и работать в напряженном режиме, если это потребует организации. Поэтому инвестиции в ЗОЖ всегда возвращаются сторицей, хотя бы за счет сокращения дней, проведенных на больничном;
- правило 5** Вовлекать в мероприятия, проводимые организацией, не только сотрудников, но и членов их семей. Большинство из нас с большей охотой пойдут на корпоративные мероприятия, если можно будет взять с собой детей и «вторую половинку». Такие виды активности, как конкурс рисунков детей сотрудников или проект «Учусь на «5»!», поздравления Деда Мороза с выездом на дом и новогодние «Елки», несомненно, добавят «плюсов к карме» работодателя. Результатом также станет и то, что лояльность будет формироваться и у сотрудников, и у их близких, которые зачастую также участвуют в принятии решения о смене места работы;
- правило 6** Участвовать в благотворительности. Несколько лет назад я читала об одной необычной форме нематериальной мотивации, при которой работодатель от имени своих сотрудников участвует в благотворительных проектах: помогает больным детям, бездомным животным, одиноким престарелым гражданам, строительству храмов, защите окружающей среды и так далее. Механизм действия этого способа мотивации достаточно прост – лучшие работники могут распоряжаться определенной суммой, направив ее на благотворительность. В целом, если организация просто участвует в подобных аспектах общественной жизни, это уже рождает у персонала повод для гордости за нее;
- правило 7** Создавать комфортную рабочую среду и условия для труда. Оснащенность рабочего места, наличие комнаты отдыха, где сотрудники могут уединиться во время перерывов; наличие предметов с организационной символикой – все это воспринимается как свидетельство надежности и достатка, вселяет уверенность в завтрашнем дне и вызывает приятные эмоции от присутствия на работе.

В итоге:

Таким образом, если организация заинтересована в большей производительности труда, сокращении текучести кадров, увеличении откликов соискателей на объявления о вакансии, росте удовлетворенности

сотрудников, инициатив и творчества с их стороны, ей нужно прямо сейчас задуматься над вопросом «Что мы делаем и можем сделать, чтобы стать «Организацией № 1» на рынке труда?».



Закон поддерживает порядок,
творчество - совершенствует

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



**КОНСУЛЬТАНТ
КОМИ**

ПРАВО ЖИТЬ РАЗУМНО

От первого лица: «Наш принцип - «Всё дело в людях»»



Екатерина Румянцева,
HR-директор
корпоративной сети
пиццерий «Додо пицца»

Чтобы быть хорошим работодателем, надо заботиться о сотрудниках и мотивировать их. Тогда они будут нацелены на результат и развитие. Какие способы использует «Додо пицца», чтобы персоналу нравилось работать?

Материал подготовлен на основе интервью

Всё начинается с найма. При приеме на работу управляющий пиццерией ориентируется на принципы компании. Нам важно брать в команду «наших» людей. Для каждой категории сотрудников мы сформировали по 4 принципа, которые считаем самыми важными для успешной работы. Например, для сотрудников кухни два из четырех принципов - это готовность к рутинной работе и внутренняя мотивация делать свою работу хорошо. А для курьеров - лояльность, взаимовыручка и клиентоориентированность.

Исходя из принципов найма управляющий формирует команду, которая будет достигать общие цели. Также качественный найм снижает текучесть кадров и повышает уровень счастья и вовлеченности в работу каждого сотрудника.

А чтобы сотрудники оставались «нашими» и им нравилось работать в «Додо», мы используем несколько способов мотивации.

ЗНАКОМИМ НОВИЧКОВ С «ДОДО»

У нас есть «Додо книга», которую мы дарим новичку, и она погружает его в культуру компании. Эта книга не про вымышленных персонажей, а про реальных людей, которые до сих пор здесь работают.

ЕЖЕМЕСЯЧНО ВЫБИРАЕМ ЛУЧШЕГО СОТРУДНИКА

Мы делаем это, чтобы создать атмосферу соперничества, прости-мулировать каждого сотрудника быть лучшим. Победителя выбирает управляющий, опираясь на



рейтинги по контрольному листу наблюдений.

Фото лучшего сотрудника мы размещаем на стенде в пиццерии, публикуем в группе «ВКонтакте», поздравляем победителя на смене и дарим подарок, например, билеты в кино.

ПОЗДРАВЛЯЕМ СОТРУДНИКОВ С ДНЕМ РОЖДЕНИЯ

Собираем сотрудников и дарим имениннику открытку и сертификат на большую пиццу или билеты в кино прямо на смене. Тёплые слова в кругу коллег сближают всю команду.

ВМЕСТЕ ПРОВОДИМ СВОБОДНОЕ ВРЕМЯ

Поддерживать сотрудников нужно не только во время работы. Раз в два месяца мы играем с коллегами в футбол, волейбол, пейнтбол, ходим на скалодром, в веревочный парк или бассейн. Во время игры сотрудники работают в команде, совместно принимают решения, общаются и учатся решать проблемы и конфликты.

НАГРАЖДАЕМ ЗА ПОБЕДЫ

Работа в пиццерии — рутинный труд. Сотрудники привыкают к размеренному темпу, поэтому показывают стабильные результаты. Соревнования мотивируют сотрудников делать больше, чем обычно, достигать лучших результатов и побеждать. Конкурсы проводятся примерно раз в квартал. Обычно это соревнования по дополнительным продажам на кассе или на скорость приготовления пиццы. Победители получают подарки: футболки с логотипом, скидки на продукцию пиццерии и другие.

В целом любые личные победы внутри команды должны быть отмечены руководителем. Недорогой и несложный способ поощрить заслуги сотрудника — подарить ему памятный значок.

«ИНДЕКС СЧАСТЬЯ»

Мы на регулярной основе очень глубоко оцениваем уровень удовлетворенности сотрудников в пиццериях. Тот самый наш показатель - «Индекс счастья». Мы не боимся обратной связи и открыты перед своими сотрудниками. Мы отвечаем им на вопросы и предложения ежедневно, еженедельно и ежемесячно.



РАБОТАЕМ НАРАВНЕ СО ВСЕМИ

Помощь руководителя в пиковые часы, выходные и праздничные дни показывает его вовлеченность во все производственные процессы. Выход на смену поможет поднять боевой дух команды и авторитет управляющего в глазах сотрудников.

Также у нас регулярно проходит День Директора. В этот день все менеджеры, руководители и партнеры выходят на смены и делают пиццы наравне с сотрудниками пиццерии. И в целом, мы работаем на равных условиях. Наши успешные управ-

ляющие - это люди, которые вместе с ребятами могут делать пиццу на кухне и мыть полы в ресторане.

СОБИРАЕМ ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ

Ежемесячно сотрудники кухни заполняют анонимную анкету в электронном виде, на основе которой формируется «Индекс счастья». Также сотрудники могут заполнить гугл-форму, и управляющий увидит анонимное сообщение. Все вопросы и идеи сотрудников, а также ответы и решения управляющего могут посмотреть все работники пиццерии. ➤

СТАРАЕМСЯ БЫТЬ ОТКРЫТЫМИ НА ВСЕХ УРОВНЯХ

Любой сотрудник может написать лично основателю Федору Овчинникову. Его почта есть в доступе в каждой пиццерии. И на вопрос сотрудника обязательно ответят.

Открытость касается и зарплаты. У каждого сотрудника есть личный кабинет, где он может следить онлайн за своей заработной платой, составлять график по возможностям и делиться обратной связью.

ДАЕМ ШАНС ПЕРЕЕХАТЬ В МОСКВУ И ДАЖЕ КИТАЙ

У нас есть программа переезда из Сыктывкара. Мы даем возможность перебраться в Москву и Санкт-Петербург и оказываем материальную поддержку.

Компания растет очень быстро, поэтому у нас безграничные возможности роста: сегодня ты можешь работать пиццамейкером в Сыктывкаре, а завтра руководить пиццерией в Китае.

ДЕЛАЕМ ИЗ СОТРУДНИКОВ ЗВЕЗД

На все рекламные материалы или видео в «Додо пицце» мы снимаем наших сотрудников, а не моделей или актеров.

В ИТОГЕ

Один из наших главных принципов - «Всё дело в людях!». Мы поощряем инициативу и развитие. Доверяем своим людям и не боимся делиться полномочиями. Мы считаем, что люди - это наша главная инвестиция!

МЫ ПРОТИВ СИСТЕМЫ ШТРАФОВ!

В «Додо» не штрафуют сотрудников. И вот почему.

Штрафы снижают качество продукта. Чтобы избежать наказания, сотрудники будут скрывать свои ошибки. Чем выше по должности сотрудник, тем более серьезные нарушения он может скрыть. Пиццамейкер, забывший положить говядину в «Мясную» пиццу, не признается в этом. А менеджер перемаркирует просроченные продукты как свежие. В обоих случаях клиент получит некачественный продукт. Сотрудники будут смотреть друг на друга и перенимать ошибочную модель поведения. Так как ошибки будут скрыты, управляющий не увидит полной картины происходящего в пиццерии.

Люди не развиваются. Штраф — это сильнейший демотиватор. Сотрудник, получивший штраф, не воспринимает никакой обратной связи. То есть, в пиццерии не будет работать корректирующий вид обратной связи, который обучает и развивает сотрудников. Вместо того, чтобы работать над устранением причин, будет идти работа по борьбе со следствием проблем.

Растет текучесть. О чем думает человек, которого штрафом лишают кровно заработанных денег? «Всё, это моя последняя смена».

Один из наших главных принципов - все дело в людях! Мы поощряем инициативу и развитие. Доверяем своим людям и не боимся делиться полномочиями. Мы считаем, что люди - это главная наша инвестиция!





Закон поддерживает порядок,
образование — совершенствует

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



**КОНСУЛЬТАНТ
КОМИ**

ПРАВО ЖИТЬ РАЗУМНО

10 необычных условий труда от компаний Коми

В сражении за сотрудников работодатели порой идут на изощренные меры. Чтобы выделиться на фоне других компаний и привлечь лучшие умы, а затем их удержать, наниматели предлагают эксклюзивные условия труда.



Ирина Жильникова,
руководитель пресс-
службы HeadHunter
по Северо-Западу

«Гарантируем оформление по ТК РФ и оплачиваемый отпуск» - подобные упоминания встречаются в каждой второй вакансии, которую работодатели из Коми открывали на hh.ru с начала 2019 года. Часть соискателей уже воспринимают эти условия как некий базовый фактор, без которого трудоустройство в принципе невозможно. Однако, есть и те, кого сложно удивить ДМС или оплатой расходов на мобильную связь. Кому же региональные работодатели готовы предложить пятничную пиццу, Xbox и выездные корпоративы?

РАСПРОСТРАНЕННЫЕ ЛЬГОТЫ

Сегодня социальный пакет, по сути, является лишь дополнением, которое может сыграть в пользу той или иной компании при выборе нового места работы. Что у соискателей нынче «в цене»? Традиционная история: возмещение расходов за связь, организация питания, возможность работать по гибкому графику, а также ДМС. В руках прогрессивного HR-специалиста соцпакет может превратиться в инструмент привлечения нужных специалистов.

Мы составили условный топ распространенных льгот на основе данных от компаний-участников проекта «Банка данных заработных плат» из

разных регионов Северо-Запада без учета Петербурга и Ленинградской области. Согласно этому рейтингу большая часть работодателей предоставляют сотрудникам ДМС (59%) и оплачивают мобильную связь (54%). В каждой четвертой компании есть полная или частичная компенсация расходов на питание, а в каждой десятой – доставка сотрудников до места работы и обратно. О спортивных активностях для определенных категорий персонала упомянули 13% работодателей.

НЕОБЫЧНЫЕ ПРИВИЛЕГИИ

А какие необычные условия труда придумывают работодатели Республики Коми, чтобы разнообразить рабочие будни сотрудников и их свободное время? В вакансиях для представителей сферы продаж (78%), банковских работников (7%) и начинающих специалистов (5%), помимо возможностей профессионального роста и развития, можно найти упоминания о корпоративных конкурсах и мероприятиях с ценными подарками. Подобные «бонусы» есть почти в каждой десятой

САМЫЕ ЧАСТНЫЕ БОНУСЫ ОТ КОМПАНИЙ ДЛЯ СВОИХ СОТРУДНИКОВ [% опрошенных работодателей]

Доставка сотрудников
до места работы и
обратно —

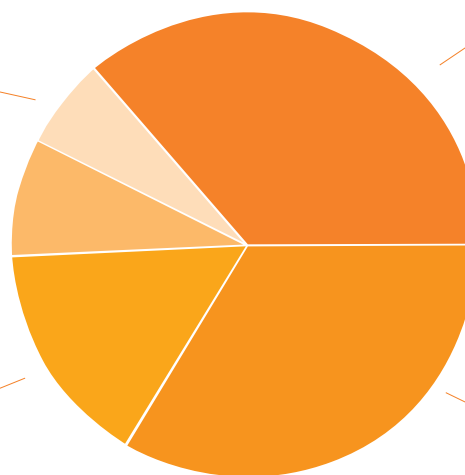
10%

Спортивные
активности —

13%

Компенсация расходов
на питание —

25%



Добровольное
медицинское
страхование —

59%

Оплата мобильной
связи —

54%

вакансии, открытой в регионе в текущем году.

Практически такое же количество компаний предлагают потенциальным сотрудникам принимать участие в профессиональных конференциях, форумах, обучаться на дистанционных курсах. А кто-то даже готов предоставить работникам бесплатный доступ к корпоративной библиотеке с книгами, аудио- и видеоматериалами. Эти возможности в большей степени затрагивают специалистов из сфер добычи сырья, производства и ИТ.

Путешествия, корпоративные слеты, тимбилдинги, спортивные мероприятия и прочие радости нерабочей жизни встречаются в текстах вакансий преимущественно для специалистов профобласти продаж (40%).

Не забывают заботиться работодатели из Коми и о рационе питания сотрудников: чай, кофе, печенье, фрукты и прочие снеки можно найти в офисах,

где трудятся, опять же, представители продаж (30%), ИТ-специалисты (29%) и работники индустрии гостеприимства (27%).

В числе самых необычных вариантов заботы о сотрудниках, которые нашлись на hh.ru в этом году в нашем регионе, - совместные походы в кино, пятничные походы в кафе или посиделки в офисе, оборудованные комнаты отдыха, игровые зоны с настольным теннисом, приставками и даже Xbox на рабочем месте. Правда, большинство из этих привилегий все-таки ориентированы на тех, кого сегодня сложно найти и трудно удержать. В условиях, когда работодатели из разных отраслей фактически борются за одних и тех же людей на рынке труда, речь идет, прежде всего, о представителях сферы ИТ, квалифицированных специалистах с техническим образованием и рабочих, менеджерах по продажам и по работе с клиентами, стратегия игнори-

БОНУСЫ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ОТ РАБОТОДАТЕЛЕЙ РЕСПУБЛИКИ КОМИ

1. Корпоративные конкурсы и мероприятия с ценными подарками
2. Участие в профессиональных конференциях, дистанционное обучение
3. Доступ к корпоративной библиотеке с книгами, аудио- и видеоматериалами
4. Путешествия, корпоративные слеты, тимбилдинги
5. Чай, кофе, печенье, фрукты и снеки в офисе
6. Оборудованная комната отдыха
7. Совместные походы в кино
8. Пятничные походы в кафе или посиделки в офисе
9. Игровая зона с настольным теннисом
10. Xbox на рабочем месте

рования интересов работников может привести к плачевным результатам. И дело не только в материальной мотивации. Компаниям, которые до сих пор не ощутили дыхания кризиса с персоналом, рано или поздно придется начать работу в направлении комплексного улучшения жизни сотрудников.

КАК ЕЩЕ БЫВАЕТ?

TransferWise: Отправляет всех сотрудников в ежегодный и заранее полностью оплаченный отпуск.

Airbnb: Дает сотрудникам 2 000 долларов, чтобы те могли попутешествовать и увидеть мир.

Skyscanner: Сотрудники могут пользоваться внушительной скидкой в барах и салонах красоты рядом с офисом.

Opus Professional Services: У компании есть вилла в Италии, которую каждый сотрудник может использовать с любой целью в любое время.

Visualsoft: Сотрудники могут брать столько дней отпуска в году, сколько считают необходимым.

Google: Бесплатно кормит всех сотрудников, пока они находятся на работе.

Burton: Организует «Снежные дни» с бесплатными скипасами, и сотрудники целый день катаются на сноубордах или горных лыжах.

PwC: Перечисляет студентам по \$1,200, чтобы те могли оплачивать обучение.

Adobe: Компания полностью прекращает свою работу на один день в декабре и на целую неделю летом.

Zillow: Доставляет грудное молоко детям, чьи мамы находятся в командировке.

Akrya: Оплачивает услуги клининговых компаний, которые каждые две недели приводят в порядок квартиры сотрудников.



«Самая страшная ошибка работодателя — невыполнение договоренностей без объяснений»

Как стать привлекательным работодателем для своих сотрудников и соискателей? Какие действия могут навсегда разрушить отношения с персоналом? И как выстроить систему так, чтобы все мечтали у вас работать? На эти и другие вопросы журнала «DOC» ответила опытный практикующий HR-специалист Наталия Попова.

— **Какого работодателя может считать лучшим? Какие есть критерии?**

— Для соискателя этот набор достаточно прост: финансовая и производственная стабильность, действующие программы развития, уровень заработной платы выше среднего по рынку, ну и любимый соцпакет.

Что касается работающего сотрудника, то здесь вместе с вышеобозначенными критериями во главе угла встает корпоративная культура. Это правила, по которым компания работает и существует. Например, как сотрудники взаимодействуют с клиентами и друг с другом, а руководители подразделений — с подчиненными. Также важны

стиль управления, участие сотрудников в поиске решений и так далее. В организации тон задает первое лицо: собственник, если сам управляет бизнесом, либо наемный менеджер — директор. Нет однозначно правильных или неправильных культур. Политика определяется стратегией, целями и требуемыми бизнес-результатами. А вот задача HR-руководителя заключается в том, чтобы формализовать и сделать ее понятной для сотрудников, усилить ее влияние на бизнес-процессы.

— **У какой организации больше возможностей стать идеальным работодателем: бюджетной или коммерческой?**

— Организация создает такие условия работы в компании, при которых сотрудники хотят и могут добиваться большего. А это, в свою очередь, обуславливает удовлетворенность персонала «Я работаю в лучшей компании!» и требуемые бизнес-результаты компании. И нет здесь ограничений: бюджет или коммерция.

— **Какие шаги может сделать работодатель, чтобы стать более привлекательным для соискателей и работающих сотрудников?**

— Если в двух словах: то для соискателей — «продать без обмана», а для сотрудников — сделать их внутренним клиентом, которому выгодно работать у данного работодателя.



Попова Наталия Владимировна, начальник кадровой службы ООО УК «Эко-технологии». Два высших образования по специальностям «Филология» и «Юриспруденция». 45 лет, замужем, есть дочь

— **Как построить честные прозрачные отношения между работодателем и сотрудником?**

— Все начинается с вакансии. Честно заявите о требованиях к квалификации и функционалу, они должны быть соотносимыми. Если требуется менеджер для массового подбора продавцов, так и укажите: «Требуется рекрутер», а не «директор по персоналу».

На стадии отбора оцените личностные качества и социальную адаптацию кандидата, соотнесите результаты с потребностью компании. Одно желание без возможностей не даст нужного результата: соискатель-индивидуалист не сможет работать в команде, как бы он это ни заявлял. Далее открыто и честно расскажите кандидату, что от него ожидает компания и как оценивается труд.

По факту согласования интересов начинаем процесс адаптации, кото-

При найме нового сотрудника самое важное со стороны работодателя - это честность и согласованность в принятии взаимовыгодных условий. В дальнейших взаимоотношениях с уже работающим сотрудником - соблюдение этих договоренностей.

рый обязательно должен в себя включать позицию наставника. Неважно, кто в этой роли выступает: сотрудник с более высокой квалификацией или сам руководитель. При любом раскладе должен быть человек, ну или частично механизм, который доведет до новичка все правила работы в компании и сможет уберечь его от ненужных действий и ошибок.

Если все три процесса качественно соблюдены, то дальнейшие взаимоотношения между работником и работодателем будут долгосрочными и продуктивными.

— **Какие действия или бездействие работодателя могут разрушить отношения с сотрудником? Какая ошибка может быть фатальной?**

— Неоднократное невыполнение договоренностей без объяснений - это прежде всего. Если рассматривать частности, то это споры между работником и работодателем, решение которых сводится к наказанию работника без разъяснений или без рассмотрения объяснений со стороны работника. Это длительное удержание сотрудника без его развития - карьерного или профессионального - на позиции, которую работник давно перерос. Ну и конечно, когда случается «переход на личности», то есть оскорбление работника.

На мой взгляд, не бывает неразрешимых вопросов и ситуаций, выход есть всегда. Важно, чтобы работник как личность и человек не переходил у работодателя в состояние «ресурс».

— **Какие приемы может использовать работодатель, чтобы получить обратную связь от сотрудников?**

— Что касается открытых форм, то все средства коммуникаций: от анкет, опросов, тренингов до личного взаимодействия. Шпионские версии я не рассматриваю.

— **Какие условия надо создать, чтобы сотрудник работал с полной самоотдачей?**

— Надо, чтобы присутствовал прямой или косвенный интерес сотрудника. Люди с высоким уровнем самомотивации не нуждаются в стимуляторах. И наоборот.

— **Как преподнести сотруднику переработку, если она необходима, чтобы избежать негатива?**

— Здесь есть два определяющих фактора: сложившаяся или действующая организационная культура и лояльность сотрудника. Например, в компании работает правило «Все вопросы, не относящиеся к должностным обязанностям, решаются за рамками рабочего времени»: сотрудникам нельзя отлучиться к врачу, к ребенку на утренник, встретить родителей с самолета и так далее. Работники работают за зарплату, выполняя строго только свой функционал. За двойную оплату (ст. 153 ТК РФ) при наличии времени такой сотрудник придет и сделает. А в компании, где работают правила взаимовыручки, принципы открытости и доступности, сплоченности, работы на результат, достаточно озвучить причины и следствия такой необходимости. Сотрудники сами предложат свою помощь.

— **Какие эффективные подходы к работе с персоналом вы использовали в своей практике?**

— Применяла оценку кандидата на этапе отбора — это залог успешности

Что сделать, чтобы стать более привлекательным работодателем?

1. Промониторить рынок труда: что сколько стоит и на каких условиях.

2. Провести аудит корпоративных ценностей. Выяснить, соответствуют ли они элементам стратегического управления компании. Выявить недостатки и несоответствия.

3. Формализовать принципы и правила работы в компании, причем этот процесс не может проходить без участия первого лица и руководителей подразделений, так как только с их непосредственным участием эти ценности и правила смогут войти в коллектив.

Далее HR-руководитель должен организовать и сопровождать программу действий, чтобы корпоративные ценности пронизывали все процессы, связанные с персоналом: подбор, найм, адаптацию, систему оценки, поощрения и наказания, развития и обучения, вовлеченность и так далее. Важным в этом процессе является и внутренний контроль HR. Например, чтобы сами руководители не нарушали установленные принципы, пользуясь властью руководителя, а новички не приносили «запрещенные» правила.

дальнейшего взаимодействия работодателя и работника. Также были эффективны программы адаптации, это сокращало время на вхождение сотрудника в должность. Назову еще картирование бизнес-процесса для целей его оптимизации — это работа над ошибками и создание эффективных процессов. Успешно себя показали тренинги под текущие задачи: обучение персонала, подготовка к новым проектам, разбор ситуаций, оценочные факторы при назначениях на руководящие позиции.

В целом технологии в работе с людьми подбираются под цели, которые ставит бизнес. Правильно подобранные дадут эффект, и наоборот.

— **А какие подходы применяли в работе с внешними соискателями?**

— Здесь стандартно: внешний кадровый резерв, участие в мероприятиях профессионального сообщества, мониторинг успешных практик. Дает эффект выстраивание партнерских отношений с учебными заведениями: организация практики и стажировки на предприятии, сопровождение курсовых и дипломных работ по темам, актуальным для компании. Также провожу мероприятия, направленные на формирование имиджа привле-

кательного работодателя: встречи с выпускниками, экскурсии на производство, размещение информации о профессии.

— **Переманивание сотрудников из других компаний считается моветоном?**

— Мы все вправе выбирать.

— **Были ли в вашей практике случаи, когда работодатель изменил условия труда и стал более привлекательным для соискателей и сотрудников?**

— Невозможно один раз создать и забыть про условия привлекательности. Имидж привлекательного работодателя — это результат непрерывного процесса улучшения. Каждый сотрудник компании является носителем ее ценностей. Когда ваши работники знают, правильно понимают и принимают принципы и правила работы в компании, когда они удовлетворены работой и ее результатом — они становятся источником привлекательной информации для внешних потенциальных соискателей.

Правила просты: работайте с людьми, вовлекайте их в процессы, информируйте и разъясняйте, платите достойную заработную плату, признавайте заслуги каждого, даже если это групповые проекты, и минимизируйте трудовые споры.



Закон поддерживает порядок,
искусство — совершенствует

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



**КОНСУЛЬТАНТ
КОМИ**

ПРАВО ЖИТЬ РАЗУМНО

Репутация хорошего работодателя: как её заработать?

Репутация работодателя – это устойчивое мнение о компании как о работодателе. Если репутация хорошая, то количество соискателей на вакантное место всегда будет большим, а текучесть кадров – маленькой. Как сформировать положительный образ в глазах потенциальных и работающих сотрудников?



Юлия Молчанова,
начальник отдела
эффективности
персонала
ООО «Консультант
ПлюсКоми»

Репутацию работодателя формируют соискатели, кандидаты на вакантную должность, сотрудники и бывшие сотрудники. Репутация бывает отрицательная, нейтральная и положительная. В основе положительной репутации лежит высокое доверие к компании со стороны людей, которые ее формируют. При этом доверие понимается как уверенность в том, что тот, кому вы доверяете, сделает то, что вы от него ожидаете и когда вы от него это ожидаете; и не сделает того, чего вы от него не ожидаете.

Заработать и поддерживать положительную репутацию компании как работодателя просто, если соблюдать ряд правил.



Пример:

Объявление о работе: «Золотой Ключ». Работа. Заместитель руководителя. З/п от 35 000. Звонить с 9:00 до 22:00 по телефону: 55-00-00». Это объявление увидела Наталья Петровна, среднестатистическая женщина, мать двоих детей, дипломированный юрист, которая ищет работу, так как попала под сокращение. И вот она звонит по указанному номеру в надежде получить работу, но трубку не берут. Звонит во второй раз – тишина. Третий, четвертый, пятый ... С шестого раза у неё получилось дозвониться. Но впечатление о компании уже подпорчено. Ведь было заявлено, что звонка ждут с 9:00 до 22:00. На вопрос, что входит в обязанности, она получает ответ, что специалисту необходимо искать клиентов и продавать продукт компании. Это тоже немного расстроило Наталью Петровну. А на вопрос о зарплате она услышала: «Да, вы можете получать 35 000, если вы выполните план на 100%». После такого ответа соискатель не захочет иметь дело с работодателем. И более того – в негативном ключе расскажет своим знакомым и родным о компании.

СОИСКАТЕЛИ

Это люди, которые ищут работу и увидели объявление о вакансии, размещенное где угодно: хоть на заборе, хоть на популярном сайте о поиске работы. Представление о будущем работодателе начинает формироваться у них с объявления о вакансии и закрепляется первым контактом.

1. Информация в объявлении о вакансии должна быть понятной, однозначной, не требующей дополнительных разъяснений. Если соискателю будет не хватать информации, он её додумает сам и сформирует неправильные представления о компании, которые разнесутся по «сарафанному радио».

2. Информация о вакансии должна быть правдива. Если вы не хотите раскрывать какие-либо данные, например, о зарплате, лучше их просто не указывать, чем указывать те, что не соответствуют действительности.

3. После того, как вы разместили объявление о вакансии, будьте готовы к потоку соискателей. Назначьте специалиста, который будет принимать звонки: кадровика, секретаря и так далее. Обеспечьте специалиста телефоном и проинструктируйте о том, что необходимо оперативно принимать звонок, а в случае пропуска звонка перезванивать соискателям.



Пример:

Предположим, что после трех этапов оценки вы, наконец, нашли подходящего кандидата. И вот вы ему звоните: «Наталья Петровна, добрый день! Мы рады вам сообщить, что вы прошли оценку. Теперь мы хотим пригласить на последнее собеседование с директором, а дальше вам предстоит пройти стажировку в нашей компании 2-3 дня!» А в ответ: «Вы что там совсем, что ли? Я уже целую неделю к вам каждый день хожу! Да, пошли вы...».

И всё, негатив у Натальи Петровны сформирован. Лучший кандидат ушел от вас и понес своё отрицательное представление о компании в общество.

КАНДИДАТЫ

Это люди, которые претендуют на вакантное место в компании и проходят собеседование. Для кандидата важно знать, как будет проходить взаимодействие с ним на этапе его оценки и каковы его шансы. Если он будет владеть неполной информацией, то обязательно домыслит своё. И в случае, если его фантазии не совпадут с действительностью, то это будет опять удар по репутации компании.

1. Проинформируйте кандидата о процедуре собеседования. Необходимо убедиться, что он точно знает, сколько будет этапов оценки, в какой форме они будут проходить и как скоро он узнает результаты.

2. Необходимо оперативно принимать решение, нельзя оставлять кандидата в подвешенном состоянии. Желательно сообщить ему о своем решении уже на следующий день, даже если оно еще неокончательное.



Пример:

Представьте отчаявшуюся Наталью Петровну, которая ищет работу не первую неделю. Пока ей попадались то шарашкины конторы, то компании с процедурой оценки как у ФСБ. Также были компании, которые она готова рассматривать, но ответа от них она так и не получила. В итоге, когда ей действительно перезвонят из компании, которая ей понравилась, она будет несказанно рада. Организация, из которой перезвонят в обещанный срок, будет выгодно отличаться от остальных работодателей. И даже если Наталья Петровна будет не единственным претендентом на вакансию, но она зацепится именно за этого работодателя.

3. Если вы хотите отказать кандидату, сделайте это тактично. Нельзя обесценивать знания и опыт кандидата. Можно дополнительно указать, что его резюме останется в резерве.

4. Каждый кандидат обязан получить обратную связь по результатам оценки.

5. На финальном собеседовании, где кандидата информируют о положительном решении, необходимо дать всю необходимую информацию о компании и о вакантной должности. Желательно заранее подготовить текст, о чем вы планируете рассказать финальному кандидату, это поможет ничего не упустить:

- официальное наименование должности
- все обязанности
- условия работы
- схема оплаты труда
- уровень дохода
- программа ввода в должность
- все необходимые правила (время обеда, перерывов, дресс-код, режим работы и т.д.).

6. Важно получить от кандидата подтверждение о том, что он понял каждый пункт и согласен с ним.



Пример:

Продолжим пример с Натальей Петровной. Она, наконец, оказывается на финальном собеседовании и слышит: «Мы рады вам сообщить, что готовы сделать вам предложение...». И всё, Наталья Петровна так рада, что больше ничего не слышит. У неё в голове только одно: «Мы готовы сделать вам предложение». Она находится в состоянии легкого аффекта, она столько пережила за время поиска работы, что всё остальное ей не очень важно, хоть бы взяли. Какие функции? С этим разберёмся позже. Отпуск? Какой отпуск, он еще не скоро. Всё позже. И так по каждому пункту.

Наталью Петровну принимают в организацию, она вступает в должность, аффект проходит и тут начинается: «А вот про этот функционал мне ничего не говорили», «Почему отпуск именно в это время, я в другой период хотела его взять» и так далее. Начинает накапливаться недовольство, растет негатив, формируется отрицательное мнение о компании, и оно начинает просачиваться в общество.

СОТРУДНИКИ

Это люди, которые выполняют работу и взамен получают зарплату, статус и так далее. Свидетельством того, что компания обладает положительной репутацией среди своих сотрудников, является их высокое доверие к решениям работодателя. Для этого надо, чтобы каждый сотрудник компании:

1. правильно понимал свои обязанности, знал, какой продукт и в каком объеме он должен производить;
2. знал, сколько он за это будет получать, когда и в какой форме;

3. знал внутрикорпоративные правила и был с ними согласен;

4. понимал свою роль в производстве продукта всей компании;

5. понимал свои перспективы в компании.

Это возможно реализовать, только договорившись с сотрудником на старте его работы. С первых дней необходимо ввести его в должность и в компанию, дать всю информацию по пунктам, а также зафиксировать договоренности на бумаге,

чтобы обратиться к ним в любой момент. В дальнейшем важно их соблюдать до мельчайших деталей. Если вы обещали сотруднику дать отпуск на несколько дней на этапе входа в компанию, выполните его условия.

Со временем возможны изменения, например, перевод на другую должность, изменение КРП или оплаты труда. В этом случае нужно проводить работу по договоренностям заново: договаривайтесь, фикси-

руйте договоренности и соблюдайте их без изменений. Так вы честны перед сотрудником, что наилучшим образом сказывается на репутации компании.

БЫВШИЕ СОТРУДНИКИ

Это люди, которые расторгли трудовые отношения с работодателем по разным причинам: по собственному желанию, из-за сокращения, выхода на пенсию и так далее.

Бывшие сотрудники - это особая категория, так как в большинстве случаев у них остается негативное

мнение о компании, которое транслируется в общество. И тут важно минимизировать негатив. Это можно сделать при помощи выходного интервью.

1. Дайте сотруднику возможность высказать всё, что у него накопилось, чем он недоволен, с чем был не согласен в течение всего периода работы.

2. Не пытайтесь оправдаться.

3. Фиксируйте всё, что говорит сотрудник, дайте ему подтверждение того, что он делится информацией, которая поможет исправить или улучшить ситуацию в компании.

4. В конце интервью поблагодарите за сотрудничество, пожелайте удачи и отпустите сотрудника с чистым сердцем. Пусть будет счастлив!



Пример:

Вспомним гипотетическую Наталью Петровну. Не важно, кто был инициатором расторжения договора: она, потому что не уточнила свои обязанности при приеме на работу и потом оказалась не готова их выполнять, или работодатель, потому что не получил от сотрудника необходимый объем работ. В любом случае у бывшего сотрудника останется негатив, который он распространит в обществе.

ВЫВОД

С какой бы категорией людей не столкнулась компания, важно соблюсти 3 шага, способствующие положительной репутации:

1. сообщить точную и полную информацию о компании и задачах;

2. удостовериться в том, что вся предоставленная информация понятна, верно воспринята и человек согласен с ней;

3. получить подтверждение и готовность человека находиться в предоставляемых условиях.

При выполнении вышеуказанных шагов репутация компании будет иметь положительный отклик, а взаимодействие с людьми станет простым и комфортным.

О чем должен знать настоящий руководитель

Какие ассоциации возникают у большинства людей при слове «руководитель»? Это верхняя ступень карьерной лестницы, залог благополучия, обладание властью над процессами и людьми, подтверждение высокого социального статуса... Однако это еще и большая ответственность: за развитие и обеспечение безопасности бизнеса, за сотрудников, за производственные процессы и их бесперебойную работу, за имидж компании и многое другое.



Светлана Аверина,
начальник Отдела
продвижения
Департамента
маркетинга и продаж
ООО «Консультант-
ПлюсКоми»

Руководитель должен постоянно держать руку на пульсе, знать обо всех происходящих изменениях внутри организации и вне ее, анализировать эти данные, отслеживать тренды и принимать верные, юридически грамотные решения.

ВАЖНО ЗНАТЬ

Руководителю важно быть в курсе всех изменений закона. Это, в первую очередь, необходимо для него самого: российское законодательство содержит немало норм, на основании которых должностное лицо может быть привлечено к ответственности за свои действия или бездействие - административной, уголовной и так далее. Однако нормы рассредоточены в самых разных законодательных актах. Это усложняет работу по прогнозированию возможных рисков при принятии управленческих решений.

ЧТО ПОМОЖЕТ

Быть в курсе действующих норм и правил трудового законодательства,

оперативно отслеживать нововведения, с блеском проходить любые плановые и внеплановые проверки контролирующих и надзорных органов руководителю поможет справочная система «Ответственность и риски нарушения часто применяемых норм» в справочно-правовой системе «КонсультантПлюс».

КАК ПОЛЬЗОВАТЬСЯ

Система представляет собой набор авторских обзоров, в которых рассматриваются последствия нарушений наиболее востребованных норм законодательства. Каждый обзор строится от определенной статьи законодательного акта. Виды ответственности по каждой норме представлены в ёмкой удобной для восприятия таблице.

Чтобы информация была исчерпывающей, обзоры охватывают как ответственность в юридическом смысле - гражданско-правовую, уголовную, административную, дисциплинарную, - так и другие последс-

твия, которые в строгом значении слова ответственностью не являются, например, проведение прокурорской проверки.

В случае, когда в соответствующей статье охватываются разные возможные нарушения со стороны разных субъектов, обзор состоит из нескольких таблиц - для каждого субъекта отдельно.

ЧТО В ИТОГЕ

На сегодняшний день в системе «Ответственность и риски нарушения часто применяемых норм» представлено более 200 обзоров. Информация в материалах актуализируется ежедневно. С помощью этой системы любой руководитель может:

- оценить всю полноту ответственности на своем посту,
- экономить свое рабочее время на анализ юридических норм,
- предусмотреть все возможные риски для своего бизнеса и для себя лично.

СИСТЕМА

Ответственность и риски нарушения часто применяемых норм

- ➔ Все виды ответственности по каждой норме – в одной таблице
- ➔ Можно быстро оценить последствия нарушений
- ➔ Доступ в один клик по ссылке около статьи НПА
- ➔ Ежедневная актуализация

- ✓ **Ответственность и риски нарушения часто применяемых норм**
 - **кодексов:** гражданского, налогового, трудового, градостроительного, водного
 - **законов:** о контрактной системе, о персональных данных, об охране окружающей среды

- ✓ **Наглядно и компактно в таблице**
 - список нарушений
 - последствия нарушения
 - ссылки на правовые акты



«Деньги на открытие бизнеса я заняла у мамы»

Как 18-летняя девочка открыла свою школу танцев, не умея ни танцевать, ни работать с детьми, в интервью журналу «.DOC» рассказала основатель студии Backstage (ex-BlackFire) Анастасия Николова.



НАЧАЛО

— **Как вы открыли своё дело?**

— В 2016 году, когда я была на первом курсе Института менеджмента и предпринимательства СГУ, к нам в город приехал известный бизнесмен. Я посетила его бесплатный семинар и услышала вещи, с которыми была полностью согласна. Поэтому я записалась к нему на трехдневный обучающий «интенсив» – уже платно. А затем прошла целый курс продолжительностью шесть недель. Я думала, что это будет только учеба, теория. И не планировала сразу начинать свое дело. Но выполняя задания, мы делали конкретные шаги к созданию бизнеса: выбирали нишу, искали клиентов, занимались рекламой... По окончании занятий я открыла свою школу танцев.

— **Сразу, вот так - за шесть недель?**

— Получается, да. Я училась в августе. Школа открылась 5 сентября.

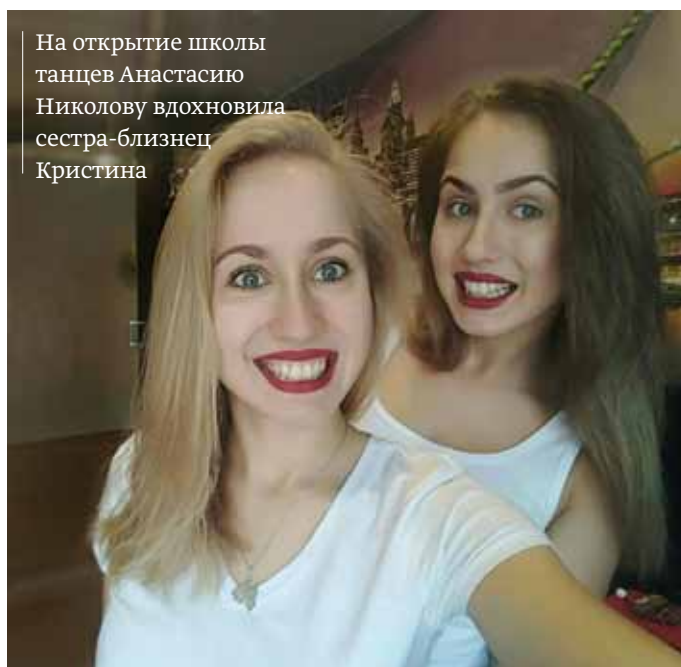
— **Все люди, что были на потоке, начали свой бизнес?**

— Нас было человек 12-14, не знаю, как дальше у них пошли дела. Но вроде кто-то открыл. Точно знаю, что у троих ничего не вышло, остальные пытались. А вот получилось ли у них, - я не в курсе.

О ТАНЦАХ

— **Почему вы открыли именно школу танцев?**

— Это не было первой идеей. Сама я всю жизнь занималась спортом - футболом, и планировала продавать



На открытие школы танцев Анастасию Николову вдохновила сестра-близнец Кристина



Именно Кристина с детства танцевала, тогда как Анастасия играла в футбол

спортивный инвентарь. Но на этапе анализа конкурентов и создания сайта отказалась от этой идеи. Поняла, что получится не то, что мне бы хотелось. А танцами занимается моя сестра-близнец. Поэтому попробовала создать школу танцев, основываясь на ее опыте. И все получилось. Так и работаю.

— **Как сестра отнеслась к тому, что вы переменили свое спортивное направление на ее — танцевальное?**

— Она всегда меня поддерживает. И ей понравилось, что я тоже увлеклась танцами, сказала: «Круто, давай». Она занимается ими профессионально: сейчас работает хореографом в Ливане. Сестра, конечно, мне во многом помогла. Я не понимала ни в преподавании, ни в формировании групп, ни в соблюдении возрастной градации: что трехлетних и семилетних детей нельзя смешивать на занятиях. Я ничего этого не знала, а сестра преподавала танцы с 17 лет и помогла мне.

О ВЛОЖЕНИЯХ

— **Вам было 18 лет. Откуда вы взяли деньги на бизнес-курсы?**

— Обучение стоило 17 тысяч рублей, их дала мне крестная.

— **А сколько вложили в открытие дела?**

— Я заняла у мамы 12 или 15 тысяч на ковролин. Изначально школа открылась в бывшем клубе «Метро». Директор знала мою сестру и поэтому легко дала помещение в аренду. Но там был кафель, а на кафеле нельзя заниматься. Поэтому я купила два куса ковролина. Но это далеко не единственное, что мне понадобилось.

— **Были еще другие вложения?**

— По аренде мы договорились, что я буду платить в конце месяца. Моему единственному на тот момент тренеру зарплату я выдавала 15 числа. А ученики платили 10-го. Вот и получилось, что вложений, кроме покупки ковролина, не потребовалось. Со второго месяца я вышла на окупаемость.

— **Как набрали первых учеников?**

— Сначала у нас был кастинг-набор. Но на него пришел всего один человек... В итоге первыми учениками стали дети, которые занимались у моей сестры. Когда я открывала школу, она как раз поехала учиться в Казань, и ее дети перешли ко мне. Мы ведь близнецы, они нас не различали.

— **А где нашли первого сотрудника?**

— Первого моего тренера — Любу — тоже привела сестра. Сейчас Люба

работает в нашей второй студии в Казани.

— **Как быстро рос штат?**

— Первый год мы работали вдвоем с Любой, потом появился еще один тренер. В прошлом году появился инвестор, и я открыла школу балета. На тот момент нас работало уже человек 10. Сейчас 14 человек: 8 тренеров, 2 администратора, маркетолог, управляющий, я и уборщица.

— **А площадь занимаемых помещений?**

— Первое помещение было 98 «квадратов», сейчас у нас 320 квадратных метров.

— **Доход складывается из платы родителей за обучение. А из чего складываются расходы?**

— Расходы — это аренда, зарплата, налоги, обучение тренеров и реклама.

— **Сколько вы вкладываете в эту рекламу и где ее размещаете?**

— Во время набора детей, в сентябре-октябре, вкладываем 60–80 тысяч рублей. Потом уже реклама не нужна. Пользуемся только таргетированной рекламой Вконтакте. Я пробовала разные источники, и этот оказался самым эффективным. Планируем еще освоить Инстаграм.

— **Какой у вас сейчас оборот?**

— Около 600 тысяч в месяц. А в первый год был около 70 тысяч.

О ШКОЛЕ В КАЗАНИ

— **Вы сказали, что у вас уже есть студия в Казани. Как вы ее открыли?**

— Студия работает с августа этого года. Мы долго размышляли над тем, что нужно сделать, чтобы стать номером один в Сыктывкаре. И поняли, что надо выводить наших тренеров на новый уровень, обучать. Привозить сюда ведущих специалистов по танцам дорого, вывозить весь коллектив на обучение еще дороже и сложнее. Выход: иметь свою школу в другом городе, где уровень танцев выше, и формировать собственную базу для обучения. Как онлайн, так и офлайн. Это дешевле и проще с точки зрения организации. Моя сестра была студенткой Казанского государственного уни-

верситета культуры, там учат тем направлениям, которые не развиты у нас, например, джаз-фанку, модерну или хип-хопу. И выпускаются очень хорошие специалисты. Теперь трое таких специалистов работают в нашей казанской школе. О том, что им предстоит командировки в Сыктывкар с обучением, они еще не знают (смеется).

— **Вы открывали школу дистанционно?**

— Да, сама я была в Казани раз три, в основном всем занимается мой партнер и инвестор. Я ему сказала, что нужно для школы, как выбрать помещение, в каком районе, что должно быть внутри, какое напольное покрытие, какого уровня зеркала и так далее. И он по этим критериям выбирал. Кроме того, с ним поехала Люба, которая работает со мной с первого дня и всё знает. Большую часть работы она взяла на

себя: и продает, и договоры заключает, и преподает. Она просто «многорукий многоног» (смеется).

— **Как вы нашли инвестора?**

— Я пришла к руководителю бизнес-центра, где училась, и сказала: «Коля, мне нужны деньги». Он посоветовал человека, которому мог быть интересен мой проект.

— **Планируете открывать школы в других городах?**

— Возможно. Например, в Нижнем Новгороде или Питере. В Петербурге много подруг-тренеров, которые переехали туда из Сыктывкара.

А в Нижний собирается уезжать мой партнер. То есть, у меня там будут ресурсы, которые мне помогут.

— **Получается, что вы выбрали такие нишу и города, где у вас есть знакомые, связи?**

— Да, так проще. Зачем усложнять?





ОБ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

— *До этого вы когда-нибудь работали?*
— Раздавала листовки, мыла полы вместе с сестрой. А куда еще возьмут подростков? Никуда.

— *Тогда вы решили, что хотите иметь свой бизнес, а не работать «на дядю»?*

— Нет, тогда я об этом не задумывалась. Просто поняла, что больше никогда не хочу разносить листовки.

— *То есть, для вас не было принципиальным: работать на себя или на организацию?*

— Иногда в своем деле, когда много проблем и сложностей, ты думаешь: «Лучше бы эту ответственность нес другой человек». Такое редко, но бывает. И я не исключаю, что буду работать на кого-то, ситуации бывают разные. Не известно, что будет через 10 или 20 лет.

О ВОЗРАСТЕ

— *Вы открыли свой бизнес в 18 лет. Сейчас вам 22. Вы стали за это время бизнес-вумен?*

— Не думаю об этом, просто делаю, что мне нравится.

— *Партнеры, родители, спонсоры - как они с вами работают? Они же видят перед собой девочку.*

— Ни разу не сталкивалась с проблемами из-за моего возраста. Ведь я не надеваю джинсы и свитер с принтом на переговоры, я прихожу в деловой одежде. Возможно, они и не знают, сколько мне лет.

О ПРОТИВОРЕЧИИ

— *Почему вы решили работать именно с детьми?*

— Я в принципе ничего не решала. Так сложилось, потому что с детьми работала моя сестра. Она преподавала, и я видела и знала, как она это

делает. В этой сфере мне было многое понятно. В итоге я попробовала и мне понравилось.

— *Любите детей?*

— Я не скажу, что прямо обожаю детей. Преподавать я бы не смогла. Мне хватает с ними немножко пообщаться, но как девочки-тренеры с ними тесно общаются - я так не могу. Для меня это слишком. И работать с ними тоже не умею, я ведь не училась на педагога.

— *А танцевать умеете?*

— Мы все умеем танцевать. Но так, как танцуют наши тренеры, я, конечно, не умею. Я никогда не занималась танцами.

— *Выходит парадокс: вы не умеете танцевать и не умеете работать с детьми. Но открыли школу танцев?*

— Я руководитель, мне не обязательно всё это уметь. У меня есть люди,

которые умеют это делать и делают гораздо лучше меня. Более того, я смогла организовать всё так, что школа способна функционировать без моего участия, когда я, например, уезжаю. У меня есть управляющая: она может распределить время тренеров, решить проблемы с заменами или оплатой, вопросы с родителями... И у нее выходит это легче, чем у меня. Поэтому я могу даже переехать в другой город, а школа будет работать.

— **Выходит, вы можете заниматься любым делом: хоть танцами, хоть полировкой машин?**

— Я всегда буду заниматься тем, что мне нравится. Пока мне нравятся танцы. Мне вообще близка тема спорта, творчества, образования. Может, буду еще где-то работать, но точно в этой сфере.

— **А как вы нашли такую управляющую, которой можете всецело**

доверять? Часто для предпринимателей это большая проблема, они даже телефон не могут отключить на отдыхе.

— Мы с ней знакомы уже полжизни. Она тоже танцевала с моей сестрой. Да, у меня много сотрудников по знакомству, это нормально в маленьком городе: если специалист крут в своей сфере, то ты точно про него знаешь. А если вы еще и знакомы и он не против поработать с тобой, то почему бы так не сделать?

О ЦЕНЕ И ЦЕННОСТИ

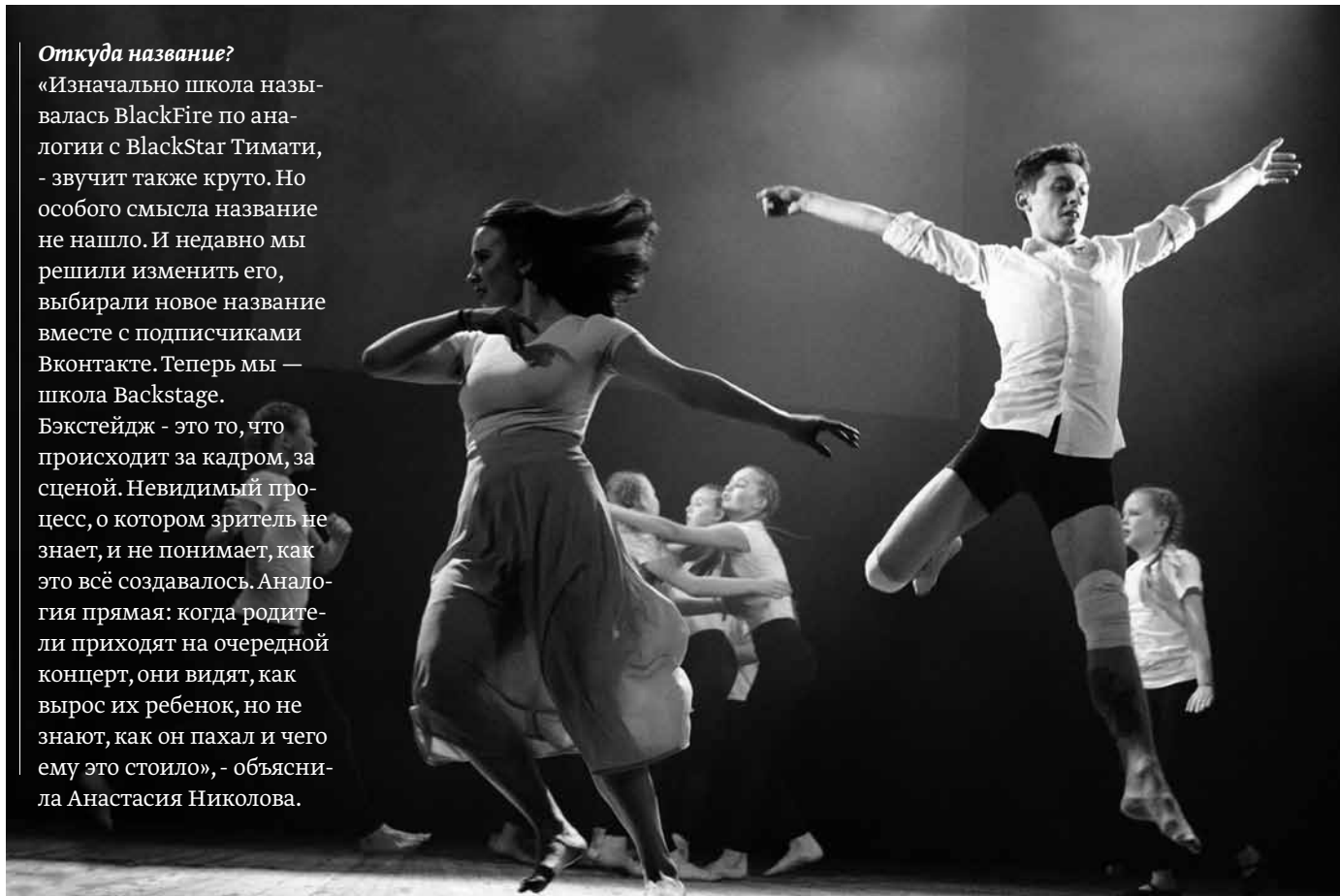
— **Тяжелее общаться с родителями или детьми?**

— С родителями. Сейчас у меня наступил период усталости — я устала от их нежелания вкладываться в своих детей. Я говорю не столько про деньги, сколько про время и внимание. Мы устраиваем открытые занятия, — они не приходят.

Проводим родительские собрания, — они не приходят. Говорим: «Давайте съездим в Ухту на соревнования», — они говорят «Зачем?». Я пытаюсь объяснить, как важно выезжать, смотреть на другие коллективы, костюмы, номера, учиться у них, перенимать опыт. Они говорят: «Дорого». Пять тысяч — это дорого? Нет понятия «дорого» и «дешево». Есть «цена» и «ценность». Значит они не понимают ценности. Вижу проблему в себе: я не могу до них донести правильную мысль, достучаться. Но моя мама, педагог с 41-летним стажем, говорит, что это нормально: не все родители понимают важности развития ребенка. Хотя в художественной гимнастике родители готовы тратить космические суммы на костюмы — по 15-30 тысяч и на поездки — по 50-60 тысяч. Но туда, наверное, идут осознанные родители... И вот я ставлю задачу перед

Откуда название?

«Изначально школа называлась BlackFire по аналогии с BlackStar Тимати, — звучит также круто. Но особого смысла название не нашло. И недавно мы решили изменить его, выбирали новое название вместе с подписчиками Вконтакте. Теперь мы — школа Backstage. Бэкстейдж — это то, что происходит за кадром, за сценой. Невидимый процесс, о котором зритель не знает, и не понимает, как это всё создавалось. Аналогия прямая: когда родители приходят на очередной концерт, они видят, как вырос их ребенок, но не знают, как он пахал и чего ему это стоило», — объяснила Анастасия Николова.





Творчество и сила мечты

«Именно творчество наполняет нашу жизнь смыслом. И мы пытаемся это донести через наши номера. Например, один из отчетных концертов был пронизан переживаниями о несбывшихся мечтах. Он начинался со сцены, где за столом сидят отец, жена и дочь. Отец усталый и апатичный. Голос за кадром говорит: «Об этом ты мечтал? Жена была такой? Такой ты хотел воспитать дочь? Всё ли ты ей дал?» Конечно, мечтал он о другом, но сейчас его жизнь серая и унылая. И весь концерт развивается мысль о возвращении к своим желаниям и возможности их воплощения. В конце муж радостный, жена счастливая и красивая, а дочь — их гордость... Надо помнить, что мы можем сделать всё, что хотим. Всё в наших силах», — уверена Анастасия.

собой: сформировать правильное отношение родителей к занятиям. Есть мысль увеличить стоимость занятий, чтобы наша школа была доступна только тем, кто действительно готов вкладываться.

— Какое отношение вы называете правильным?

— У нас не досуг, а занятия спортом: акробатика, растяжка, хореография... Дети должны выступать, должны побеждать и проигрывать, — и накапливать опыт соревнований. У нас не свободные посещения. Пропустил — отстал. Если мама говорит, что ее ребенок вместо трех раз в неделю будет ходить только два, я отказываю. Мне не нужны ее деньги, потому что ребенок не будет развиваться должным образом. Если вы хотите просто досуга, идите в другую школу.

ОБ УНИКАЛЬНОСТИ

— В чем ваша особенность?

— Мы обучаем не просто танцам, мы развиваем мышление. В программу занятий входят, например, рисование, вокал, импровизация и даже просмотр фильмов. Танцы — это творчес-

Глубина смыслов

«Когда зрители смотрят наши номера, они попадают в другой мир, полный важных смыслов. За этим стоит огромная работа. Например, мы объясняем детям сказку «Колобок». Знаете, в чем ее смысл? Это не просто приключения шарика из теста. Это древний миф о временах года: колобок — это солнце, которое проходит годовой цикл и в итоге уходит на убыль — в сказке его символически съедает лиса-осень. И так по кругу, год за годом. После этого дети танцуют не просто сказку, а легенду о создании мира. Понимаете, как у них от этого мозги меняются? И когда для них номер наполняется смыслом, то и выглядит он совершенно по-другому», — говорит Анастасия Николова.



тво. А творчество - оно везде. Чтобы быть крутым в танцах, нужно много читать, много смотреть и много знать. И пробовать разные направления искусства, это делает человека многогранным. Например, моя сестра может и лезгинку станцевать, и народный танец поставить. Она широко мыслит, потому что изучает не только разные направления танца, но и еще разные сферы творчества.

— **Как вам пришла идея внедрить другие виды искусства в занятия?**

— Мне кажется это очевидным. Если ребенок занимается на фортепиано, он намного лучше слышит музыку. Надо не просто качать «физику», физические данные, но и мозги, и дух. Плюс большую роль сыграла сестра. Она много ездит по разным странам и видит изобилие различных культур и подходов. Когда она мне

об этом рассказывает, я думаю, как круто было бы применить это у нас. Она подпитывает меня идеями, а я воплощаю.

О МИССИИ

— **В чем вы видите миссию школы?**

— Миссия в формировании творческих, целеустремленных, сильных и свободомыслящих детей. У них нет рамок мышления, которые навязываются обществом и воспитанием. Творчество создано, чтобы стирать эти рамки, чтобы люди делали, что любят, не боялись ошибаться и жили в любви и согласии с собой.

— **Как танцы учат не бояться ошибок?**

— Когда ваш ребенок танцует, он тренируется. Он пробует раз за разом: подход, подход, ещё подход. У тебя не получилось, ты попробуешь еще. Это тренирует целеустремленность и вы-

держку. А соревнования учат справляться с трудностями. Ты не выиграл — ничего, в следующий раз. Проигрывая надо пережить в детском возрасте и научиться с ними справляться, чтобы потом уметь делать это во взрослой жизни. Не бояться пробовать и проигрывать. А когда проиграешь, пробовать снова.

— **Так вас родители воспитывали?**

— Да, родители помогали справляться со сложностями, когда что-то не получалось. Мама таскала нас на все кружки, какие только можно, чтобы мы всё попробовали и нашли себя. Мы пытались, не боялись начинать новое и, как бывает, проигрывали. Но в итоге нашли себя: сестра — в танцах, я — в спорте, а теперь и бизнесе.

— **Вы чувствуете себя на своем месте?**

— Да, это то, что мне нравится.

Просто идешь и делаешь

«Знаете, как мы нашли маркетолога? Ведь в Сыктывкаре это большая проблема, мои знакомые-предприниматели часто жалуются. Мы тоже не могли найти. Поэтому обратились в ведущую маркетинговую компанию в Москве - просто написали основателю. Примерный смысл: «Ты такой классный, у нас проблема, можно с тобой проконсультироваться?» И он ответил: «Ок, позвоните!» Он спросил про бюджет и посоветовал специалиста. Так мы нашли своего маркетолога. Да, так можно, - просто берешь и делаешь. В любой сфере, с любым предложением и с любой проблемой. Ты пишешь, звонишь, ищешь единомышленников и тех, кто тебе поможет воплотить твои идеи. Кто-то может отказать, это нормально. Но 10 откажут, а хотя бы один согласится!» - верит Анастасия.





Закон поддерживает порядок,
творчество - совершенствует

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



**КОНСУЛЬТАНТ
КОМИ**

ПРАВО ЖИТЬ РАЗУМНО

Кибербезопасность: как не стать жертвой интернет-мошенников



Алексей Басенко,
заведующий
сектором технической
защиты информации
Отделения Банка
России по Республике
Коморы

С развитием информационных технологий мошенничество плавно перетекло в интернет. Кибермошенники ежедневно изобретают новые схемы обмана, которые становятся всё изощреннее. Как не стать жертвой преступников, и можно ли защитить свои деньги на банковской карте?

КАКИЕ НОВЫЕ СПОСОБЫ МОШЕННИЧЕСТВА ПОЯВИЛИСЬ В 2019 ГОДУ?

Преступники стали часто использовать приемы социальной инженерии. Они применяются в 97% случаев похищения денег с банковских карт, - таковы данные Центра мониторинга и реагирования на компьютерные атаки в кредитно-финансовой сфере Банка России (ФинЦЕРТ). Люди сами выдают злоумышленникам номера карт, коды из СМС и другие данные, с помощью которых можно украсть деньги.

Мошенники освоили подделку телефонных номеров банков с помощью цифровой телефонии. Так, за год, с сентября 2018 по август 2019, ФинЦЕРТ отправил информацию для



Фишинг - вид интернет-мошенничества, целью которого является получение доступа к конфиденциальным данным пользователей

блокировки 4936 мобильных номеров и номеров с кодом 8-800, с которых шли мошеннические СМС-рассылки, рассылки с вредоносными программами и так далее. Количество заблокированных телефонных номеров, по сравнению с прошлым годом, выросло в 38 раз!

Также мошенники звонят и представляются сотрудниками банка. Когда человек видит звонок с номера, похожего на номер банка, где он обслуживается, то он ничего не подозревает. Ему сообщают, что «сработала система безопасности»: якобы именно в этот момент по карте клиента проводится подозрительная операция. Чтобы ее остановить, нужно произнести кодовое слово или другую личную информацию. При

этом мошенники могут называть некоторые реквизиты карты, данные паспорта владельца. Эти сведения киберпреступники могут выяснить заранее с помощью фишинговых сайтов.

В итоге жертва открывает свои данные и теряет деньги.

ТО ЕСТЬ, ЕСЛИ Я ОПЛАЧИВАЮ ПОКУПКУ В ИНТЕРНЕТЕ, ТО ТЕОРЕТИЧЕСКИ МОШЕННИКИ МОГУТ ПОЛУЧИТЬ МОИ ДАННЫЕ?

Это зависит от того, каким сайтом вы воспользовались. Опасны сайты-двойники, очень похожие на сайты реальных компаний. Их создают с целью обмана и незаконного получения денег. Мошенники используют схожее название - разница может быть в одной букве, а также элементы фирменного стиля. Расчет прост: не все люди внимательно смотрят на адресную строку браузера и не все понимают, что сайт только похож на настоящую страницу организации. Оплачивая покупки на таких сайтах, вы лишитесь денег и ничего не получите. А ваши персональные данные окажутся в руках аферистов.

КАКИЕ МЕРЫ ПРИНИМАЕТ БАНК РОССИИ ДЛЯ БОРЬБЫ С ФИШИНГОМ?

Банк России может инициировать снятие с делегирования мошеннических интернет-ресурсов. Разделеги́рование домена - это процесс, при котором владелец домена теряет право и техническую возможность его администрировать. Банк уведомляет регистраторов доменных имен о доменах, с которых рассылается вредоносный код и осуществляются мошеннические действия, связанные с использованием платежных карт.

С сентября 2018 года Банком России инициировано разделегирование 9778 фишинговых доменов. При этом минимальное время разделегирования сократилось с 24 до 3 часов. Снятие доменов с делегирования

КАК ЗАЩИТИТЬСЯ ОТ ФИШИНГА?

1. Внимательно изучите название и содержание сайта, на который зашли. Убедитесь, что это не сайт-двойник.
2. Не вводите персональные данные на подозрительных сайтах.
3. Не переходите по ссылкам из писем, сообщений в социальных сетях и СМС от неизвестных отправителей. Даже если сообщение пришло от знакомого вам человека или организации. Возможно, у мошенников появился доступ к их аккаунтам.
4. Совершайте покупки только на сайтах, которые обеспечивают безопасное соединение. Адрес должен начинаться с <https://>. В адресной строке есть значок в виде закрытого замка.
5. Если вы любитель онлайн-шопинга, заведите отдельную карту для покупок в сети. Многие банки позволяют создать виртуальные карты, которые могут использоваться для интернет-покупок точно так же, как и обычные.



осуществляется в режиме 24/7/365.

Также Банк России как мегарегулятор занимается регулированием финансового рынка и инициирует законодательные предложения для защиты финансовых интересов граждан.

Так, в сентябре 2018 года был принят закон, согласно которому банки обязаны отслеживать и приостанавливать на срок до двух дней подозрительные операции по карте, если есть признаки, что операция осуществляется без согласия клиента. Сразу после блокировки банк обязан направить клиенту запрос о подтверждении операции. Это может

быть звонок, СМС-сообщение, push-уведомление в мобильном приложении банка. И если система защиты банка по ошибке приняла операцию клиента за сомнительную, то нужно просто подтвердить перевод. При этом операторы не просят называть кодовых слов и кодов из СМС.

МНОГО ПРЕСТУПЛЕНИЙ СОВЕРШАЕТСЯ В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ.

ЧТО ДЕЛАТЬ В ЭТОМ СЛУЧАЕ?

Если ваш друг прислал вам личное сообщение с просьбой одолжить денег или со странной ссылкой, это значит лишь одно — аккаунт вашего

друга взломали. Прежде чем пересылать деньги, нужно убедиться, что сообщение пишет настоящий друг или подруга. Надо задать вопрос, ответ на который знаете только вы и друг. И не спешите переходить по сомнительным ссылкам, пересланным в личные сообщения. А взломанному пользователю нужно срочно обратиться в службу техподдержки социальной сети и изменить пароль электронной почты, если она привязана к странице.

Чтобы обезопасить свои аккаунты в соцсетях, необходимо использовать надежные пароли. Во-первых, пароль должен быть длинным. Пароль рекомендуется составлять как минимум из 12 символов. Чем длиннее пароль, тем лучше, потому что каждый символ в разы увеличивает необходимую вычислительную мощность для перебора всех возможных комбинаций. Во-вторых, в пароле нужно использовать различные сочетания из букв, причем как обычных, так и заглавных, цифр и символов. Все это делает комбинацию более устойчивой ко взлому. И в-третьих, пароль должен быть уникальным. Не надо использовать имена, даты рождения и иные простые комбинации.

Чтобы упростить запоминание пароля, можно взять начальные буквы вашей любимой песни и доба-

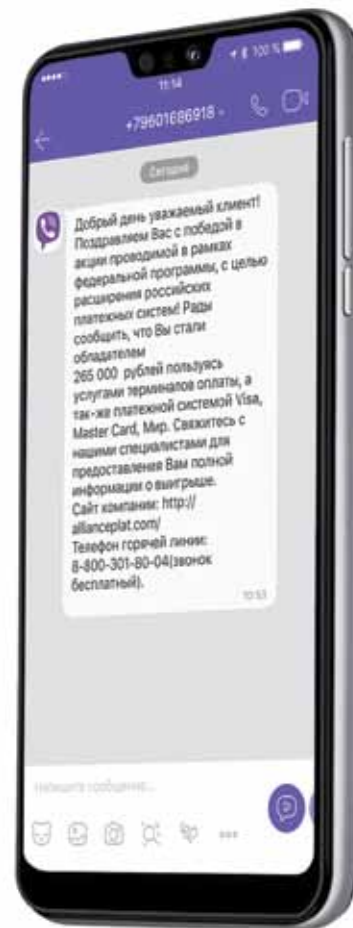
вить символ и цифры. Такие пароли взломщикам труднее подобрать.

Обращайте внимание на информацию, которая размещена в личном профиле в социальных сетях. Мошенники могут изучать информацию о жертве. Чем больше персональных данных на личной странице, тем больше риск стать жертвой мошенников.

А ЕСЛИ НА ЭЛЕКТРОННУЮ ПОЧТУ ПРИШЛО ПИСЬМО С СООБЩЕНИЕМ «ВЫ ВЫИГРАЛИ 50 ТЫСЯЧ РУБЛЕЙ, ПЕРЕЙДИТЕ ПО ССЫЛКЕ И ПОЛУЧИТЕ ДЕНЬГИ». ЧТО В ЭТОМ СЛУЧАЕ ДЕЛАТЬ?

Не переходить по ссылкам и не скачивать вложения из писем или СМС-сообщений от неизвестных адресатов. Так вы рискуете заразить компьютер вирусом, который позволит мошенникам его контролировать. И тем более не вводите и не отправляйте данные вашей карты. Обращайте внимание на заголовок письма, его отправителя и содержание. Компании всегда рассылают почтовые рассылки с одних и тех же адресов и редко допускают ошибки в письмах, а вот мошенники часто пишут с большим количеством ошибок.

Современные вредоносные программы крадут конфиденциальную



информацию - имена, пароли, данные о пластиковых картах, а также «заражают» компьютер, превращая его в инструмент для совершения киберпреступлений. Причем жертва обычно ни о чем не догадывается.

Прежде всего для защиты необходимо установить на компьютер антивирус - хотя бы бесплатный - и регулярно обновлять антивирусные базы. Во-вторых, следить за обновлениями для операционной системы. В-третьих, быть внимательным и посещать только проверенные интернет-сайты.

Главное, включайте критическое мышление и повышайте свою киберграмотность. Для этого у Банка России есть полезный ресурс «Финкульт.Инфо» (fincult.info), где даны рекомендации и советы как обезопасить себя от мошенничества.

1,384 млрд рублей

составил объем всех несанкционированных операций с использованием платежных карт, выпущенных российскими кредитными организациями.

Таковы данные ФинЦЕРТ за 2018 год.



Закон поддерживает порядок,
идеи - совершенствуют

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



**КОНСУЛЬТАНТ
КОМИ**

ПРАВО ЖИТЬ РАЗУМНО

2020 год: выплата пособий по-новому

В новом году Республика Коми включается в федеральный проект «Прямые выплаты». С 1 января 2020 года выплачивать пособия по временной нетрудоспособности и материнству будет напрямую Фонд социального страхования РФ. О готовности региона к старту проекта рассказал исполняющий обязанности управляющего региональным отделением Фонда социального страхования РФ по РК Роман Жалоба.

— *Как вы оцениваете готовность нашей республики к переходу на прямые выплаты?*

— В целом регион готов к нововведению. Подготовительный этап длился почти год в соответствии с утвержденным планом. Работа шла в двух направлениях: с одной стороны, мы готовились сами, с другой - готовили страхователей. Внутренняя подготовка прошла успешно: сформирован и обучен штат нового выплатного отдела, рабочие места оснащены программами процессинга и управления выплатами, кардинально обновлен сайт регионального отделения ФСС. Важно, что все задачи подготовительного этапа решались под патронажем нашего куратора - Нижегородского регионального отделения ФСС, которое перешло на прямые выплаты одним из первых в стране - еще в 2012 году. Столь солидный опыт коллег не только гарантирует качество подготовки наших специалистов, но и все-



ляет уверенность в успешном запуске проекта в Коми.

С переходом на прямые выплаты у фонда появляется, помимо основной функции - назначения и выплаты пособий, - много дополнительных. Одна из них - взыскание алиментов

с пособий по временной нетрудоспособности на основании постановлений Службы судебных приставов. Для организации этой работы заключено соглашение с ФССП. А для пересылки выплат почтовым переводом тем, кто выберет этот способ получения пособия, заключен госконтракт с «Почтой России».

И все же, акцент подготовительной работы сделан на обучение страхователей: они несут ответственность за подготовку и своевременную отправку документов в фонд. Нет документов - нет пособия. Заручившись поддержкой муниципальных властей и профсоюзов, наши специалисты провели в городах и сельских районах Коми более 90 обучающих семинаров. Хорошим дополнением к ним стала полиграфическая продукция. Каждому участнику семинара раздавались буклеты, флаеры, календари с информацией о новом порядке выплат.

— **Решены все задачи подготовительного этапа?**

— В целом, да. Хотя остались вопросы, которые заслуживают внимания. Например, бухгалтеры предприятий как-то вяло включаются в практический этап обучения. Речь идет о формировании и отправке реестров сведений на учебный шлюз фонда в тестовом режиме. Это позволит выявить ошибки и заранее их отработать, чтобы обеспечить корректный ввод данных при подготовке реальных реестров. Только так можно избежать задержек выплат пособий в январе.

Кроме того, не все страхователи представили в фонд списки получателей пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет. Между тем, эти списки будут сверяться с поступающими в фонд реестрами сведений, чтобы не пропустить ни одного получателя пособия.

Актуальной остается и проблема освоения страхователями электронных больничных (ЭЛН). Из медорганизаций до сих пор поступают сигналы об отказах отдельных работодателей принимать к оплате ЭЛН. Таким организациям будет сложнее готовить реестры, потому что сведения с бумажного больничного придется набивать вручную. Это чревато ошибками с последующей задержкой выплаты пособий.

Непонятны также причины, по которым не все работодатели проинформировали свои коллективы о нововведении. На это указывают результаты журналистского опроса населения. Между тем, каждый второй житель Республики Коми является потенциальным получателем пособий по временной нетрудоспособности и (или) в связи с материнством. Несмотря на то, что переход на прямые выплаты не влечет значимых перемен для самих граждан, они вправе знать о нововведении, чтобы своевременно определиться со способом получения пособия и актуализировать персональные данные для оформления заявления на выплату пособия.

ПРЕЖНЯЯ СХЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ:

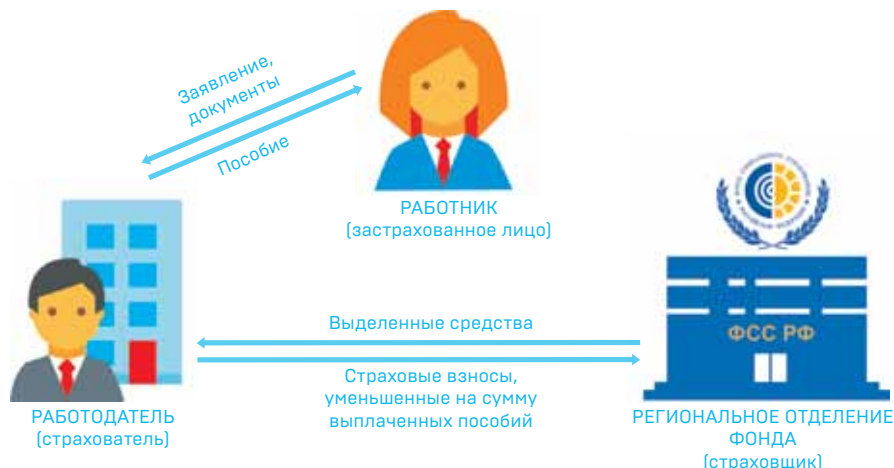
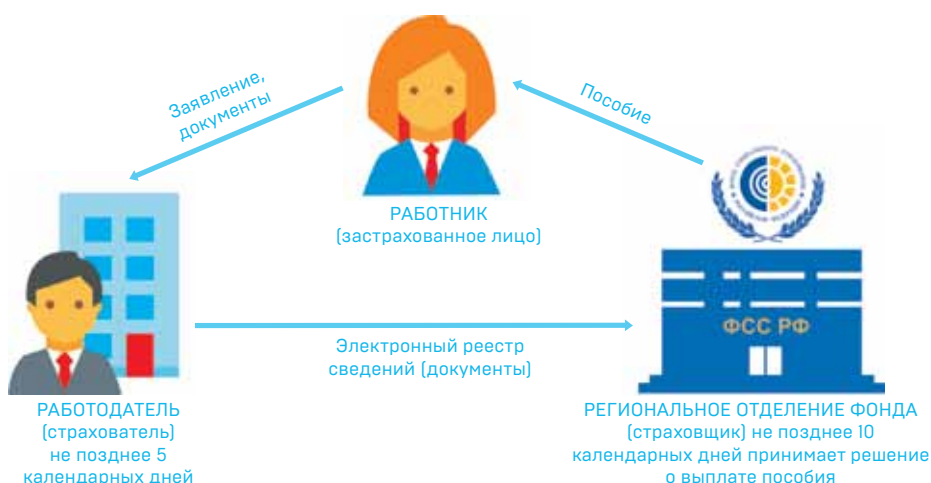


СХЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В 2020 ГОДУ:



— **А могли некоторые работодатели по аналогии с получателями пособий остаться в неведении о переходе на прямые выплаты?**

— Теоретически могли. Хотя обучающими семинарами охвачены все страхователи, имеющие в уходящем году расходы на оплату больничных и выплату материнских пособий. Более того, изготовленный нами информационный видеоролик регулярно транслируется на телеканале «Россия 1», в госучреждениях, местах большого скопления людей, а также размещен на сайтах муниципальных образований Коми. Кроме того, к услугам всех желающих сайт регионального отделения ФСС www.r11.fss.ru, с кото-

рого страхователи могут бесплатно скачать программу для формирования реестров и найти необходимую информацию, а также телефон «горячей линии» (8212)28-41-04. И, пожалуй, завершающим информационную кампанию мероприятием станет в последних числах декабря видеоконференция в Администрации Главы РК с персоналом бухгалтерий муниципальных образований республики.

— **Первые выплаты начнутся в первый после новогодних праздников рабочий день?**

— Не совсем так. Срок первых выплат будет зависеть от даты получения первых реестров. У фонда есть 10 дней на проверку сведений, поступивших

от страхователя, назначение и выплату пособия. Таким образом, если первый реестр поступит первого января, то первые выплаты начнутся после одиннадцатого января. Для этого в новогодние праздники будет организовано дежурство сотрудников фонда. То же касается и сроков выплат в январе пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет. В дальнейшем это пособие будет выплачиваться в фиксированные сроки с 1 по 15 число каждого месяца.

— *Несмотря на масштабы подготовительной работы, вряд ли удастся избежать ошибок – это характерно для любого нововведения. На какую помощь фонда могут рассчитывать страхователи на первых порах?*

— По сути, основная работа со страхователями начнется именно в январе после старта проекта. Пойдут первые реестры – появятся первые ошибки. Наши специалисты будут их систематизировать и анализировать. Эта информация станет основой для проведения обучающих семинаров

в виде работы над ошибками. При необходимости будем выезжать на места для консультаций и практической помощи. По-прежнему будет работать телефон «горячей линии» и оперативно обновляться информация на сайте. Кроме того, в январе планируется приезд наших кураторов из Нижегородского регионального отделения ФСС. Надеемся, они также примут участие во встречах со страхователями и дадут полезные советы по оптимизации совместной работы.

— *Какими будут ваши пожелания страхователям накануне перехода на прямые выплаты?*

— Во-первых, напомним об отмене зачетного принципа и обязанности платить страховые взносы начиная с января в объеме 100% от начислений.

Во-вторых, важно помнить об ответственности страхователя за достоверность, полноту и своевременность направляемых в ФСС сведений. Реестры сведений о получателях пособий необходимо оформлять без ошибок

и отсылать в фонд в режиме он-лайн, а не накапливать в течение месяца. Для этого на заявлениях следует ставить дату их фактической подачи. Только так мы сможем обеспечить работающих граждан пособиями в установленный законом срок и в полном объеме.

В-третьих, если в 2019 году или ранее предприятие понесло расходы на оплату больничных и выплату материнских пособий и сумма расходов превысила сумму начисленных страховых взносов в ФСС, прошу бухгалтеров предприятий активнее обращаться в фонд за возмещением расходов. Сделать это после перехода на прямые выплаты будет сложнее в связи с новыми задачами и непривычным объемом работы.

И, пользуясь случаем, поздравляю читателей журнала с наступающим Новым годом. Желаю всем крепкого здоровья, благополучия и счастливых перемен в жизни. Одной из них, надеюсь, станет проект «Прямые выплаты», призванный гарантировать гражданам нашей страны социальную защиту государства.

ВАЖНО!

Страхователь в 3-дневный срок направляет в региональное отделение Фонда уведомление о прекращении права застрахованного лица на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком в следующих случаях:



прекращение с ним трудовых отношений



начала (возобновления) его работы на условиях полного рабочего дня



смерти его ребенка, либо лишения родительских прав



очередной ежегодный отпуск лица, работающего на условиях неполного рабочего времени



начало отпуска по беременности и родам



иных случаях прекращения обстоятельств, наличие которых явилось основанием для назначения и выплаты соответствующего пособия



Закон поддерживает порядок,
спорт - совершенствует

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



**КОНСУЛЬТАНТ
КОМИ**

ПРАВО ЖИТЬ РАЗУМНО

Как обеспечить благоприятный психологический климат в коллективе?



Юлия Першукова,
практикующий психолог, коуч AICF,
руководитель психологического центра «РАДэлия»

Большую часть времени люди проводят на работе, поэтому при выборе работодателя они ориентируются как на финансовую составляющую, так и на психологическую. Роль играют коллектив, особенности руководителя, условия труда и так далее. Понимая, что на работе человек функционирует не только как профессионал, но и как личность, вопрос психологического климата внутри коллектива становится важным как для сотрудников компании, так и для её руководителей. Давно обнаружена закономерность, что при напряженном психологическом фоне работоспособность сотрудников значительно снижается, что приводит к снижению результативности всей компании в целом.

Создание комфортной рабочей атмосферы становится важной задачей на пути к достижению целей компании. Что влияет на создание благоприятного психологического климата в коллективе? Выделяют пять факторов:

1. Корпоративная культура организации, в которой отражаются основные правила взаимодействия между всеми участниками рабочего процесса.
 2. Личность руководителя и стиль его руководства.
 3. Психологические особенности сотрудников компании.
 4. Возможность профессионального и личностного роста.
 5. Мероприятия, направленные на изучение и улучшение психологического климата внутри компании.
- Рассмотрим подробно каждый из них.

Социально-психологический климат (от греч. klima (klimatos) – наклон) – это качественная сторона межличностных отношений, которая проявляется в виде совокупности психологических условий. Они способствуют или, наоборот, препятствуют продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе. (Большая психологическая энциклопедия).

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ОРГАНИЗАЦИИ

Правила, которые способствуют повышению и улучшению психологического климата трудового коллектива:

1. уважительное отношение друг к другу;
2. необходимый уровень доверия между всеми участниками трудового процесса;
3. прозрачность и открытость информационного потока, когда каждый своевременно и в необходимом объеме получает нужную для дела информацию;
4. пространство, открытое для вопросов, в котором каждый член организации имеет возможность без страхов и рисков уточнять, прояснять, задавать вопросы, касающиеся трудовой деятельности;
5. конструктивная деловая критика без перехода на личность и с упором на сильные стороны критикуемого.

ЛИЧНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ И СТИЛЬ ЕГО РУКОВОДСТВА

Традиционно выделяют 3 основных стиля руководства:



Каждый стиль руководства имеет свои плюсы и минусы. Выбор преобладающего стиля зависит от личности руководителя, специфики профессиональной деятельности и имеющегося положения дел в компании.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ

Для создания и поддержания благоприятного психологического климата рекомендуется проводить отбор сотрудников по профессиональным умениям и по личностным качествам. Среди них выделяются:

1. уровень ответственности: принимает ли её человек на себя или склонен перекладывать ответственность на других людей;
 2. уровень эмпатии: способности понимать настроение и состояние других людей, эмоционально включаться, сопереживать, помогать;
 3. уровень конфликтности: люди с высокой конфликтностью способны и склонны создавать напряженные ситуации без видимых для этого причин;
 4. уровень развития коммуникативных умений и навыков, которые непосредственно влияют на выстраивание профессионального общения внутри коллектива.
- Исходя из специфики компании, этот список может быть расширен.

ВОЗМОЖНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО РОСТА

Когда человек на рабочем месте является не только деятелем, но и учащимся, уровень внутренней и внешней удовлетворенности повышается. Это способствует улучшению психологического климата коллектива в целом.

МЕРОПРИЯТИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ИЗУЧЕНИЕ И УЛУЧШЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА

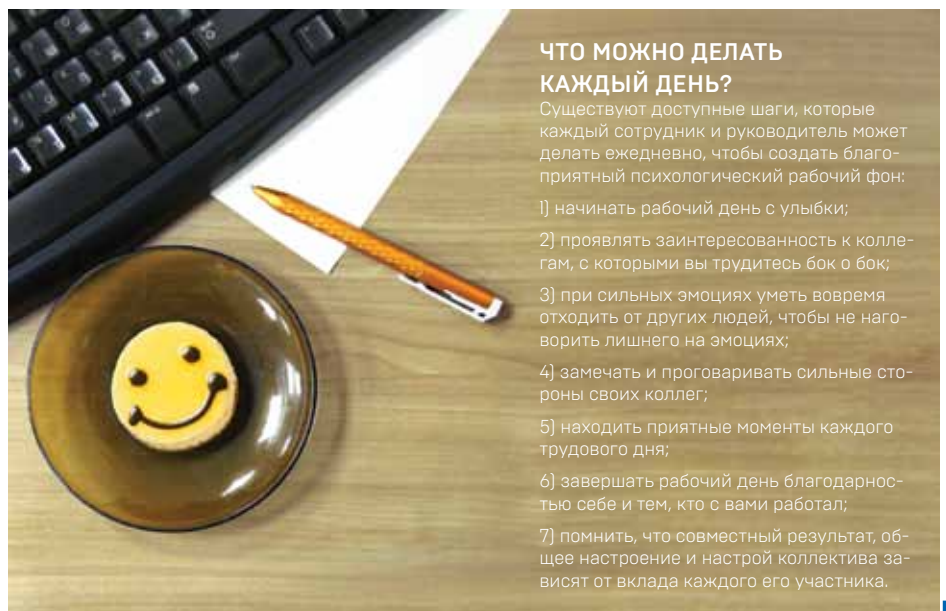
К специальным мероприятиям, которые улучшают психологическую атмосферу внутри коллектива, относятся:

- диагностика психологических особенностей сотрудников компании и руководителя, его стиля руководства;
- проведение психологических занятий, тренингов, направленных на выравнивание эмоционального фона группы, на сплочение коллектива и развитие коммуникативных умений и навыков;
- коллективное празднование выбранных дат (дни рождения, профессиональные праздники и так далее).

Таким образом, создание благоприятного психологического климата является одной из важных задач компании, которую решают совместно и руководители, и сотрудники.

КОГДА КЛИМАТ УЖЕ НАРУШЕН

В ситуациях, когда психологический климат уже нарушен, нужна системная работа по его восстановлению. Для этого на первом этапе проводится диагностика психоэмоционального климата с выявлением факторов, которые его нарушают. По результатам диагностики составляется план работы, корректирующий и развивающий психологическую атмосферу внутри коллектива.



ЧТО МОЖНО ДЕЛАТЬ КАЖДЫЙ ДЕНЬ?

Существуют доступные шаги, которые каждый сотрудник и руководитель может делать ежедневно, чтобы создать благоприятный психологический рабочий фон:

- 1) начинать рабочий день с улыбки;
- 2) проявлять заинтересованность к коллегам, с которыми вы трудитесь бок о бок;
- 3) при сильных эмоциях уметь вовремя отходить от других людей, чтобы не наговорить лишнего на эмоциях;
- 4) замечать и проговаривать сильные стороны своих коллег;
- 5) находить приятные моменты каждого трудового дня;
- 6) завершать рабочий день благодарностью себе и тем, кто с вами работал;
- 7) помнить, что совместный результат, общее настроение и настрой коллектива зависят от вклада каждого его участника.

Какого работодателя можно считать лучшим?

По каким критериям можно определить, что работодатель является хорошим? Что он должен делать и какие условия создавать для сотрудников? Какие из этих параметров выполнять особенно сложно? На эти вопросы ответили эксперты в сфере HR и руководители.



Алексей Садков,
бизнес-консультант,
предприниматель

— Лучший работодатель - это та компания, которая в своей отрасли дает лучшие условия для сотрудников, заботится о них и создаёт атмосферу для комфортной работы.

Я могу лишь определить базовые характеристики такого работодателя. Первое: компания предоставляет сотруд-

никам все необходимые условия для труда - официальное трудоустройство, соцпакет, при необходимости спецодежду и так далее. Второе: возможность карьерного роста и поощрения за выслугу лет. Третье: своевременная оплата труда; каким бы хорошим работодатель себя ни позиционировал, если есть задержки с зарплатой, сотрудники будут недовольны. Четвертое: в компании ставят понятные задачи и адекватно оценивают результаты труда. Пятое: есть корпоративный университет или систематически проводятся обучения. Шестое: организуются корпоративные праздники и тимбилдинг. Также положительно влияет на репутацию работодателя наличие стратегии компании на 5-10 лет и участие в социальных и благотворительных проектах.

Однако, выполнять одновременно все вышеперечисленные условия сложно, особенно небольшим компаниям, так как на это необходимы ресурсы.



Андрей Жигалов,
управляющий
розничной сети
салонов дверей
«ESTET»

— Показатель того, что работодатель является хорошим, — это стабильный коллектив. Если людям нравится работать, то и текучки нет.

Главное — это создать комфортные условия труда. Комфорт — понятие для каждого индивидуальное. Поэтому надо искать свой ключик к каждому сотруднику. Для удобства работы наших сотрудников мы организовали мини-кухню. Правда, у них были пожелания на более изысканные условия, например, большие мониторы, мягкие кресла, кофемашина и так далее. Но эти предложения были отброшены в сторону, так как переходили за рамки требований рабочего комфорта. Надо не забывать, что это работа, а не лаунж-бар.



Анастасия Зюзева,
заместитель
руководителя ОПКР по
управлению персоналом
ООО «Сыктывкархлеб»

— Хороший работодатель убежден, что основой его успеха являются именно сотрудники предприятия. Поэтому работа с персоналом направлена на приобретение и максимальное использование знаний, опыта, навыков и возможностей сотрудников для осуществления главной цели компании. В свою очередь, компания способствует их социальной защищенности, карьерному росту и личностному развитию.

ООО «Сыктывкархлеб» придерживается именно этой позиции. Мы гарантируем своим работникам предоставление социальных гарантий согласно действующему законодательству, дополнительную материальную помощь в трудных жизненных ситуациях, обучение за счет предприятия, участие в мастер-классах, конкурсах профмастерства, а также возможность ротации внутри компании — как горизонтальной, так и вертикальной. Ежегодно предприятие индексирует заработную плату работников. Доброй традицией стала организация новогоднего утренника с концертной и развлекательной программой и подарками для детей работников.



Наталья Холопова,
директор швейной
фабрики «Biarmlia»

— Я занимаю должность руководителя непродолжительное время — три года. Но сразу отметила, что является самым главным для сотрудников. Это стабильность. Думаю, для любого человека и в жизни, и на работе стабильность очень важна: когда знаешь, что будет завтра, ты можешь строить планы.

Стабильность на нашем производстве выражается в следующем: своевременная заработная плата, стабильный рабочий график, наличие ресурсов для выпуска продукции и плана ее реализации, большой задел готовой продукции.

Немаловажными я считаю поведение руководителя, его поступки и отношение к сотрудникам. В нашем коллективе одни девочки. К тому же это семейный бизнес, поэтому многие коллеги знают меня с детства. Наши отношения строятся как дружественные: мне дают советы, а я стараюсь прислушаться и довериться их опыту.



Надежда Волокитина,
директор
ООО ПИФ «ГеоСтрой»

— Быть лучшим работодателем — это значит своим трудом показывать сотрудникам пример, уметь слышать специалистов, давать им самим решать задачи и доверять им. Важно уметь создавать доверительные отношения в коллективе, общаться с работниками по принципу «взрослый — взрослый», а не устраивать детский сад. Важно быть гибким, но при этом поддерживать дисциплину в коллективе. Нужно уметь держать слово, не врать другим и самому себе, не притворяться. Еще один важный пункт — уметь аргументированно отказывать.

Хороший работодатель не боится рисковать. Но при этом своей стратегией выбирает общее благо, чтоб все были в выигрыше. Мы в компании стараемся придерживаться этих принципов.

Деловой календарь январь-февраль 2020

■ Уплата

■ Представление
отчетности■ Вступление
в силу

Январь

9 ЯНВАРЯ

Налог на доходы физических лиц

Представление уведомления о выборе налогового органа для представления сведений по форме 2-НДФЛ и расчета по форме 6-НДФЛ в налоговый орган соответственно по месту учета одного из обособленных подразделений, выбранному налоговым агентом самостоятельно, либо по месту нахождения соответствующей организации

Налог на добавленную стоимость

Представление заявления:

- об отказе от освобождения от НДС;
- о приостановлении использования освобождения от НДС, начиная с I квартала 2020 г.

15 ЯНВАРЯ

Страховые взносы

— Уплата страховых взносов в территориальные налоговые органы по обязательному пенсионному, социальному, медицинскому страхованию за декабрь 2019 г.

— Уплата ежемесячных страховых взносов в ФСС РФ за декабрь 2019 г.

— Уплата платежа по дополнительным взносам на накопительную пенсию и взносам работодателя за декабрь 2019 г.

— Представление в территориальный орган ПФР РФ о каждом работающем у стра-

хователя застрахованном лице (включая лиц, заключивших договоры гражданско-правового характера, предметом которых являются выполнение работ, оказание услуг, договоры авторского заказа, договоры об отчуждении исключительного права на произведения науки, литературы, искусства, издательские лицензионные договоры, лицензионные договоры о предоставлении права использования произведения науки, литературы, искусства, в том числе договоры о передаче полномочий по управлению правами, заключенные с организацией по управлению правами на коллективной основе) следующих сведений:

- 1) страховой номер индивидуального лицевого счета;
- 2) фамилия, имя и отчество;
- 3) ИНН за декабрь 2019 г.

Упрощенная система налогообложения

— Представление уведомления об отказе от применения УСН в 2020 г.

— Представление сообщения об утрате права на применение УСН и переходе на иной режим налогообложения в 2020 г.

Сельскохозяйственные товаропроизводители

Представление уведомления об отказе от применения ЕСХН в 2020 г.

20 ЯНВАРЯ

Сведения о среднесписочной численности работников

Представление сведений. Организации, созданные (реорганизованные) в декабре 2019 г.

Единая (упрощенная) налоговая декларация

Представление декларации за 2019 г.

Страховые взносы

— Представление (на бумажном носителе) расчета по начисленным и уплаченным страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в территориальные органы ФСС РФ за 2019 г.

— Представление (на бумажном носителе) отчета об использовании сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников в территориальные органы ФСС РФ за 2019 г. (представляется одновременно с расчетом по форме 4-ФСС).

— Представление реестра застрахованных лиц, за которых перечислены дополнительные страховые взносы

на накопительную пенсию и уплачены взносы работодателя, в территориальные органы ПФР РФ за IV квартал 2019 г.

— Представление сведений в территориальные органы ПФР РФ по индивидуальному (персонифицированному) учету: копии документа, подтверждающего уплату дополнительных страховых взносов на накопительную пенсию за IV квартал 2019 г.

Налог на добавленную стоимость

— Представление журнала учета полученных и выставленных счетов-фактур по установленному формату в электронной форме за IV квартал 2019 г.

— Представление:

- уведомления об использовании права на освобождение от исполнения обязанностей налогоплательщика;
- документов, подтверждающих право на такое освобождение (для лиц, указанных в абз. первом п. 1 ст. 145 НК РФ), начиная с января 2020 г.
- Представление уведомления и документов:
- уведомления о продлении использования права на освобождение в течение последующих 12 календарных месяцев от исполнения обязанностей налогоплательщика в соответствии с п. 1 ст. 145 НК РФ,

- или уведомления об отказе от освобождения,
- документы, подтверждающие, что сумма выручки от реализации товаров (работ, услуг) без учета налога за каждые 3 последовательных календарных месяца в совокупности не превышала 2 000 000 руб., начиная с января 2020 г.

Система налогообложения в виде единого налога на вмененный доход для отдельных видов деятельности

Представление декларации по налогу за IV квартал 2019 г.

22 ЯНВАРЯ

Налог на прибыль организаций

— Уплата налога с доходов по государственному и муниципальным ценным бумагам, при обращении которых предусмотрено признание доходом, полученным продавцом в виде процентов, сумм накопленного процентного дохода (накопленного купонного дохода), подлежащих налогообложению в соответствии с п. 4 ст. 284 НК РФ, за декабрь 2019 г.

— Уплата налога с доходов по государственному и муниципальным ценным бумагам, при обращении которых предусмотрено признание доходом, полученным продавцом в виде процентов, сумм накопленного процентного дохода (накоп-

ленного купонного дохода), подлежащих налогообложению в соответствии с п. 4 ст. 284 НК РФ, за 2019 г.

27 ЯНВАРЯ

Страховые взносы

— Представление (в форме электронного документа) расчета по начисленным и уплаченным страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в территориальные органы ФСС РФ за 2019 г.

— Представление (в форме электронного документа) отчета об использовании сумм страховых взносов на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников в территориальные органы ФСС РФ за 2019 г. (представляется одновременно с расчетом по форме 4-ФСС).

Налог на добавленную стоимость

— Представление декларации в электронной форме через оператора электронного документооборота за IV квартал 2019 г.

— Представление декларации на бумажном носителе за IV квартал 2019 г.

— Уплата 1/3 налога за

Февраль

IV квартал 2019 г.
— Уплата полной суммы налога за IV квартал 2019 г.

Система налогообложения в виде единого налога на вмененный доход для отдельных видов деятельности
Уплата единого налога за IV квартал 2019 г.

Упрощенная система налогообложения
— Представление налоговой декларации и уплата налога в связи с прекращением предпринимательской деятельности, в отношении которой применялась УСН, в декабре 2019 г.
— Представление налоговой декларации и уплата налога, в случае если налогоплательщик утратил право применять УСН в IV квартале 2019 г.

Сельскохозяйственные товаропроизводители
Представление налоговой декларации и уплата ЕСХН в связи с прекращением предпринимательской деятельности в качестве сельскохозяйственного товаропроизводителя в декабре 2019 г.

28 ЯНВАРЯ

Налог на прибыль организаций
— Уплата первого ежемесячного авансового платежа, подлежащего уплате в I квартале 2020 г.
— Уплата ежемесячного авансового платежа

29 ЯНВАРЯ

Страховые взносы
Представление

расчета по страховым взносам по обязательному пенсионному и обязательному медицинскому страхованию за 2019 г. (главы КФХ)

Сельскохозяйственные товаропроизводители
Представление сообщения об утрате права на применение ЕСХН.

30 ЯНВАРЯ

Страховые взносы
Представление расчета страховых взносов по обязательному пенсионному, социальному, медицинскому страхованию за 2019 г.

31 ЯНВАРЯ

Налог на доходы физических лиц
— Уплата суммы исчисленного и удержанного налога в случае выплаты налогоплательщику доходов в виде пособий по временной нетрудоспособности (включая пособие по уходу за больным ребенком) и в виде оплаты отпусков за январь 2020 г.
— Уплата удержанного у налогоплательщика налога за 2019 г.

Налог на добавленную стоимость
Подача заявления о применении заявленного порядка возмещения налога с указанием реквизитов банковского счета для перечисления денежных средств и представление банковской гарантии (договора поручительства) за IV квартал 2019 г.

3 ФЕВРАЛЯ

Транспортный налог
Представление налоговой декларации за 2019 г. Налогоплательщики-организации

Земельный налог

Представление налоговой декларации за 2019 г. Налогоплательщики-организации.

14 ФЕВРАЛЯ

Налог на прибыль организаций
Уплата налога с доходов по государственному и муниципальному ценным бумагам, при обращении которых предусмотрено признание доходом, полученным продавцом в виде процентов, сумм накопленного процентного дохода (накопленного купонного дохода), подлежащих налогообложению в соответствии с п. 4 ст. 284 НК РФ, за январь 2020 г.

17 ФЕВРАЛЯ

Страховые взносы
— Уплата страховых взносов в территориальные налоговые органы по обязательному пенсионному, социальному, медицинскому страхованию за январь 2020 г.
— Уплата ежемесячных страховых взносов в ФСС РФ за январь 2020 г.
— Уплата платежа по дополнительным взносам на накопительную пенсию и взносам работодателя за январь 2020 г.
— Представление в территориальный орган ПФ РФ о каждом

работавшем у страхователя застрахованном лице (включая лиц, заключивших договоры гражданско-правового характера, предметом которых являются выполнение работ, оказание услуг, договоры авторского заказа, договоры об отчуждении исключительного права на произведения науки, литературы, искусства, издательские лицензионные договоры, лицензионные договоры о предоставлении права использования произведения науки, литературы, искусства, в том числе договоры о передаче полномочий по управлению правами, заключенные с организацией по управлению правами на коллективной основе) следующих сведений: 1) страховой номер индивидуального лицевого счета; 2) фамилия, имя и отчество; 3) ИНН за январь 2020 г.

20 ФЕВРАЛЯ

Сведения о среднесписочной численности работников
Представление сведений. Организации, созданные (реорганизованные) в январе 2020 г.

Налог на добавленную стоимость

— Представление: • уведомления об использовании права на освобождение от исполнения обязанностей налогоплательщика;

• документов, подтверждающих право на такое освобождение (для лиц, указанных в абз. первом п. 1 ст. 145 НК РФ), начиная с февраля 2020 г.

— Представление уведомления и документов: • уведомления о продлении использования права на освобождение в течение последующих 12 календарных месяцев от исполнения обязанностей налогоплательщика в соответствии с п. 1 ст. 145 НК РФ, • или уведомления об отказе от освобождения, • документы, подтверждающие, что сумма выручки от реализации товаров (работ, услуг) без учета налога за каждые 3 последовательных календарных месяца в совокупности не превышала 2000000 руб., начиная с февраля 2020 г.

25 ФЕВРАЛЯ

Налог на добавленную стоимость
Уплата 1/3 налога за IV квартал 2019 г.

Упрощенная система налогообложения

Представление налоговой декларации и уплата налога в связи с прекращением предпринимательской деятельности, в отношении которой применялась УСН, в январе 2020 г.

Сельскохозяйственные товаропроизводители

Представление налоговой декларации и уплата ЕСХН в связи с прекращением предпринимательской деятельности в качестве сельскохозяйственного товаропроизводителя в январе 2020 г.

28 ФЕВРАЛЯ

Негативное воздействие на окружающую среду
Внимание! Последний день срока попадает на 01.03.2020 (воскресенье). Перенос срока не установлен
Уплата платы за негативное воздействие на окружающую среду за 2019 г.

Налог на прибыль организаций

— Уплата второго ежемесячного авансового платежа, подлежащего уплате в I квартале 2020 г.
— Уплата ежемесячного авансового платежа
— Представление декларации и уплата авансового платежа за январь 2020 г.
— Представление налогового расчета за январь 2020 г.



Перезаключите договор с Консультант Коми на **2020** год

Республика Коми,
г. Сыктывкар, ул. Интернациональная, 108/3
(8212) 29-15-51
www.consultantkomi.ru



CONSULTANT
КОМИ

ПРАВО ЖИТЬ РАЗУМНО