

**СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА
УСЛОВИЙ ТРУДА**

Вопросы и проблемы.

13

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
СТАНДАРТЫ**

Что это и с чем их едят?

42

**ПРИВЛЕЧЕНИЕ К ТРУДУ
ФРИЛАНСЕРОВ И РАБОТ-
НИКОВ НА АУТСОРСИНГЕ**

В чем риски для
работодателя?

32

**КАК ПОСТАВИТЬ ЦЕЛИ НА
ГОД?**

Взгляд с позиции логоте-
рапии.

50



ТЕМА НОМЕРА:

ОФИС БЕЗ ГРАНИЦ

Новое поколение работников — 18

Офис не обязателен — 20

Работай где угодно — 23

Не хватает рук? Нанимай фрилансера — 26



**КОНСУЛЬТАНТ
КОМИ**

КонсультантБухгалтер

СПЕЦИАЛЬНАЯ ВЕРСИЯ ДЛЯ БУХГАЛТЕРА КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- Готовые ответы по НДС, налогу на прибыль, бухгалтерской отчетности;
- Полные базы Федерального и Республиканского законодательства;
- Путеводители по кадрам и сделкам;
- Схемы бухгалтерских проводок с комментариями и разъяснениями.



Помогает
принять верное
решение



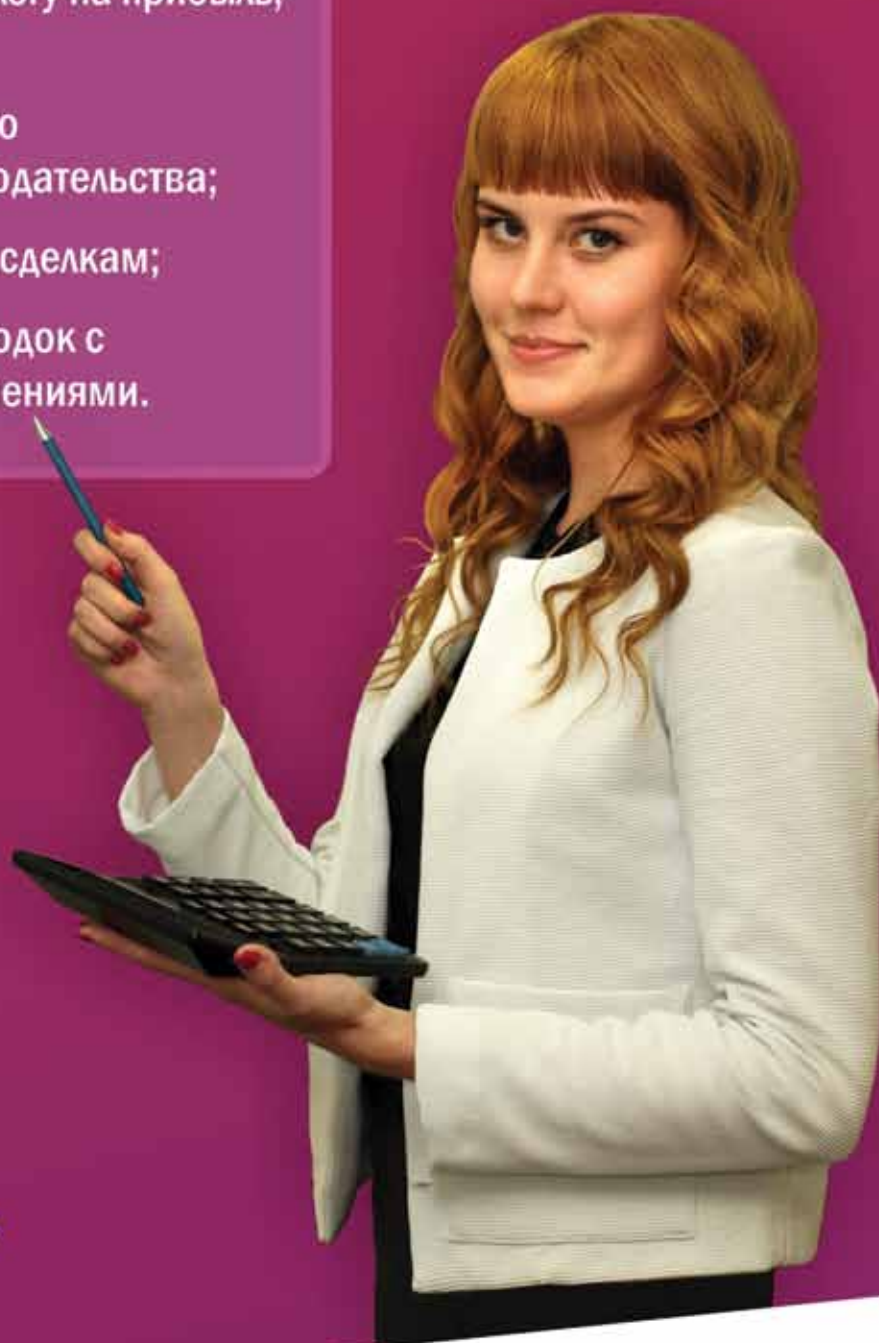
Экономит
ваше время



Помогает
избежать штрафов



Информирует
о возможных рисках



КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка

consultant.ru



**КОНСУЛЬТАНТ
КОМИ**

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

НОВОСТИ

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

СТАРТАП

«МНЕ НРАВИТСЯ ЗАЖИГАТЬ ЛЮДЕЙ СВОЕЙ ИДЕЕЙ»

Интервью с руководителем образовательного центра «Erudite Club»
36

РАЗЪЯСНЕНИЕ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

Что это и с чем их едят?
42

ЛИЧНЫЙ ИНТЕРЕС

КАК ПОСТАВИТЬ ЦЕЛИ НА ГОД?

Взгляд с позиции логотерапии
50

СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

ДЕЛОВОЙ КАЛЕНДАРЬ

МАРТ - АПРЕЛЬ 2019 Г.
54

ТЕМА НОМЕРА:

ОФИС БЕЗ ГРАНИЦ

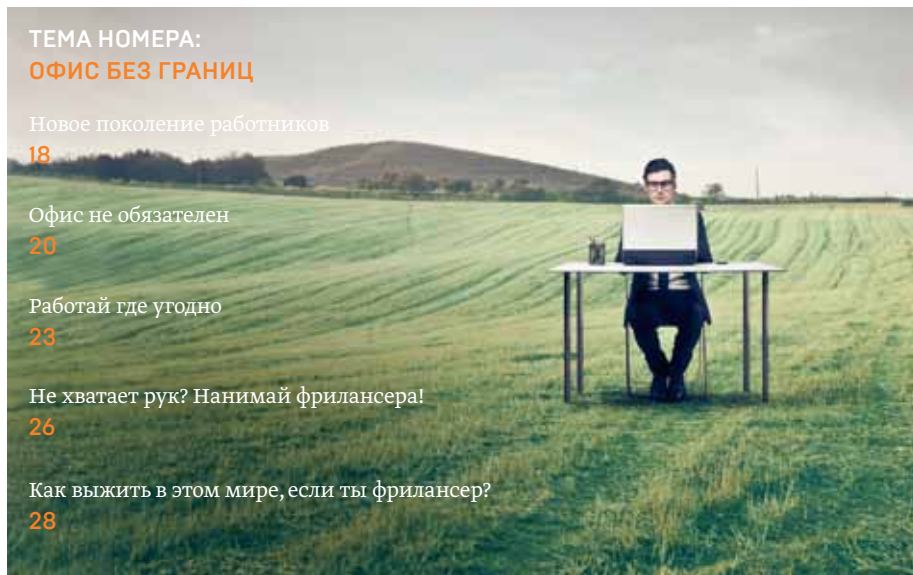
Новое поколение работников
18

Офис не обязателен
20

Работай где угодно
23

Не хватает рук? Нанимай фрилансера!
26

Как выжить в этом мире, если ты фрилансер?
28



.DOC

РЕКЛАМНО-
ИНФОРМАЦИОННОЕ
ИЗДАНИЕ

.DOC

Деловой журнал Консультант Коми
#6 [27] 2019

Учредитель

ООО «КонсультантПлюсКоми»

Адрес редакции и издателя

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

Главный редактор
Татьяна Владимировна
Озерова

Шеф-редактор
Юлия Коваленко

**Над журналом
работали**
Софья Авдеева,
Ольга Осипова

Фото, иллюстрации
Сергей Попов

Дизайн, верстка
Сергей Попов

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

Заказ № 19-1168

Тираж 3 000 экз.

Подписано в печать
14.02.2019

**Дата выхода в свет
выпуска**
18.02.2019

**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.

Офис там, где вы хотите

Наши родители в свое время и представить не могли, что можно работать на серьезной, оплачиваемой работе, но из дома. Тогда это казалось чем-то нереальным.

Но времена меняются. Сейчас статусом фрилансера или сотрудника на удаленке уже никого не удивишь. Множество современных профессий позволяют нам выстраивать свой рабочий график так, как нам удобнее. И главное, позволяют выбирать площадку, где эта работа ведется. Вы можете работать не только в офисе, но и дома, в кафе, парке и даже другой стране.

Номер, который вы держите в руках, сделан иначе. Как правило, своим опытом с нами делятся именно руководители. Но сегодня, для того, чтобы лучше разобраться в специфике работы сотрудников «нового типа», мы дали слово и самим фрилансерам и удаленщикам. Они поведали об обратной стороне медали. Эти знания помогут вам, нашим читателям, лучше понять суть вопроса.

В материале «Офис не обязателен», автором которого выступил Денис Смирнов, вы узнаете о том, как именно руководителю стоит работать с сотрудниками на «удаленке». Как найти человека, как выстроить эффективный рабочий процесс, как его контролировать. В тексте вы найдете ответ на эти и многие другие вопросы.

А как сотрудникам живется на удаленной работе? Об этом в материале «Работай где угодно» поведал Павел Влизков. Молодой человек рассказал о своем опыте работы в такой крупной компании, как «Яндекс». В этом тексте вы также найдете много полезного.

Работа с фрилансерами также имеет свои тонкости и сложности. О них-то вам и расскажет Никита Филин. В материале «Не хватает рук? Нанимай фрилансера!» вы узнаете об оформлении трудовых отношений, поиске действительно ценного сотрудника и плюсах такого выбора.

«Как выжить в этом мире, если ты фрилан-

сер?». Работники, решившие скинуть с себя «оковы» офиса, задаются именно этим вопросом. А наш автор Александр Мусий знает на него ответ. Его текст будет интересен не только фрилансерам, но и руководителям, которые хотят начать работу с таким типом сотрудников.

В рубрике «Личный интерес» вместе с нашим экспертом, психологом Ольгой Авдеевой, вы узнаете о том, как ставить цели. Разберетесь, чем цели отличаются от задач. И главное, поймете, как определить, действительно ли вам нужно то, что вы называете «целью».

Какой номер журнала «.DOC» без традиционной рубрики «Стартап»? Наша сегодняшняя героиня - Юлия Долгушина. Эта молодая девушка открыла учебный центр, деньги на который начала копить, еще будучи студенткой. Юлия делится своим первым опытом в бизнес-сфере и рассказывает, каково это - создать место, где люди будут расти и развиваться.

А в нашей рубрике «Опрос» вы узнаете, в чем же заключается секрет эффективного совещания. Ведь недостаточно просто собрать людей. Хорошая организация - это залог успеха. Своим опытом с нами поделились известные руководители.

**Есть вопрос?
Не стоит гадать на ромашке...**



ЛИНИЯ КОНСУЛЬТАЦИЙ

**ОТВЕТЫ ЭКСПЕРТОВ ПО ОСНОВНЫМ
БУХГАЛТЕРСКИМ И ЮРИДИЧЕСКИМ ВОПРОСАМ**



**БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЁТ
И ОТЧЁТНОСТЬ**



НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ



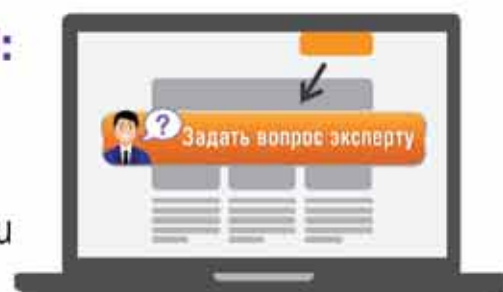
**ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ЗАКУПКАХ**

**ПОЛУЧИТЕ ОТВЕТ С ПОДБОРКОЙ И АНАЛИЗОМ
ДОКУМЕНТОВ К ВОПРОСУ ИЗ СИСТЕМЫ КОНСУЛЬТАНТПЛЮС**



ЗАДАЙТЕ ВОПРОС УДОБНЫМ СПОСОБОМ:

- Через кнопку «Задать вопрос эксперту»
- По e-mail: hotline@consultantkomi.ru
- Заполнив заявку на сайте www.consultantkomi.ru
- По телефону: (8212) 29-15-51



Линия консультаций – надежный помощник по решению вопросов

«Линия консультаций» - услуга, предоставляемая клиенту в рамках договора, предусматривающего сопровождение систем КонсультантПлюс. Предоставляется в виде письменного ответа на вопрос с подборкой документов из СПС КонсультантПлюс.



КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка
consultant.ru

Присоединитесь    ConsultantPlus.Com
ConsultantPlus.Mobile

Рекомендуем ознакомиться
с регламентом
оказания услуги на сайте:
www.consultantkomi.ru/consult-line



**КОНСУЛЬТАНТ
КОМИ**

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

Меньше процентов и неустоек по потребкредитам

Федеральный закон от 27.12.2018 N 554-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О потребительском кредите (займе)» и Федеральный закон «О микрофинансовой деятельности и микрофинансовых организациях»

Кредиторам по выданному максимум на год потребкредиту или займу за претили дальше «накручивать» начисления, после того, как они достигнут 2,5 его размера. Речь идет о процентах, неустойке, иных договорных мерах ответственности, а также платежах за услуги, которые кредитор оказывает за отдельную плату.

Запрет касается договоров, заключенных с 28 января и до 30 июня 2019 года включительно.

Условие об ограничении начислений нужно указывать на первой странице договора до индивидуальных условий.

Затем предельную сумму начислений ограничат еще больше. Она будет равна:

- с июля и до 31 декабря 2019 года включительно по договорам, заключенным в этот период, - двукратному размеру кредита или займа;
- с 2020 года - полуторакратному размеру кредита или займа.

Кроме того, установили максимальную процентную ставку по потребкредиту и займу. С 28 января и до 30 июня 2019 года включительно по договорам, заключенным в этот период, предельное значение ставки - 1,5% в день. С июля 2019 года - 1% в день.

Смотрите также в СПС КонсультантПлюс:

Ситуация: Каковы особенности получения микрозайма? [«Электронный журнал «Азбука права», 2019]

Ситуация: Какую информацию об условиях потребительского кредита (займа) должен размещать кредитор? [«Электронный журнал «Азбука права», 2019]

Ситуация: Как начисляются проценты по кредиту? [«Электронный журнал «Азбука права», 2019]

В связи с новой ставкой НДС скорректированы формы журнала учета счетов-фактур и книги продаж

Постановление Правительства РФ от 19.01.2019 N 15 «О внесении изменений в приложения N 3 и 5 к постановлению Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2011 г. N 1137»

Вступает в силу 1 апреля 2019 года

В этой связи вносятся изменения в приложения N 3 и 5, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2011 г. N 1137 (форма журнала учета полученных и выставленных счетов-фактур и форма книги продаж).

В новой редакции предложена форма дополнительного листа книги продаж (введены графы 14а и 17а).

В правилах ведения данных документов уточняется размер налоговой ставки НДС.

Смотрите также в СПС КонсультантПлюс:

Обзор: «Правительство внесло изменения в книгу продаж и порядок ее заполнения» [КонсультантПлюс, 2019]

Готовое решение: Как облагается НДС у покупателя возврат товара продавцу с 1 апреля 2019 г. [КонсультантПлюс, 2019]

Владельцы большегрузов могут включать в расходы по налогу на прибыль всю сумму платы в системе «Платон»

Информация ФНС России «Владельцы большегрузов могут включать в расходы по налогу на прибыль всю сумму платы в системе «Платон»

С 2019 года плата в систему «Платон» не уменьшает транспортный налог, зато в полном объеме учитывается в «прибыльных» расходах.

С этого года отменена льгота, согласно которой владельцы большегрузов на сумму платы уменьшали транспортный налог.

Также отменена норма, предусмотренная пунктом 48.21 статьи 270 НК РФ, в силу которой было запрещено учитывать при исчислении налога на прибыль организаций расходы в виде суммы платы в систему «Платон» в размере, на который была

уменьшена сумма транспортного налога.

Это означает, что расходы в виде платежей в систему «Платон» с 2019 года можно учесть при расчете налога на прибыль в полном объеме в составе прочих расходов на основании статьи 264 НК РФ.

Смотрите также в СПС КонсультантПлюс:

Типовая ситуация: Как при «Платоне» платить транспортный налог [Издательство «Главная книга», 2019]

План мероприятий «Трансформация делового климата» будет реализовываться по 12 направлениям

Распоряжение Правительства РФ от 17.01.2019 N 20-р «Об утверждении плана «Трансформация делового климата» и признании утратившими силу актов Правительства РФ»

Речь идет, в частности, о таких направлениях, как:

— **«Подключение (технологическое присоединение) к сетям инженерно-технического обеспечения»**

Реализация мероприятий по настоящему направлению призвана облегчить условия подключения (технологического присоединения) объектов капитального строительства к сетям инженерно-технического обеспечения в России. Предлагается сделать процедуру подключения (технологического присоединения) к электрическим сетям, сетям газораспределения, системам теплоснабжения, централизованным системам водоснабжения и водоотведения более простой, быстрой, прозрачной и менее затратной.

В этих целях планируется обеспечить переход на электронную форму представления заявлений и документов, необходимых для подключения (технологического присоединения) объектов капитального строительства к сетям инженерно-технического обеспечения.

— **«Градостроительная деятельность и территориальное планирование»**

Реализация мероприятий по названному направлению призвана улучшить предпринимательский климат в сфере градостроительной деятельности, в том числе упростить процессы осуществления строительства от стадии подготовки градостроительной документации до ввода объектов капитального строительства

в эксплуатацию и регистрации прав собственности на такие объекты.

— **«Таможенное администрирование»**

Реализация мероприятий по указанному направлению предусматривает, в числе прочего, создание условий для ускорения перехода на электронный документооборот между участниками внешнеэкономической деятельности и государственными контрольными органами, сокращение сроков прохождения всех процедур, связанных с ввозом товаров и транспортных средств в РФ и их вывозом из РФ, сокращение доли теневого оборота импортных товаров на российском рынке, повышение привлекательности морских портов РФ;

— **«Доступ субъектов малого и среднего предпринимательства к закупкам компаний с государственным участием»**

Реализация мероприятий по данному направлению предусматривает снятие существующих нормативных ограничений, в том числе устранение административных барьеров и избыточных, устаревших, противоречащих друг другу требований, содержащихся в нормативных правовых актах, в части доступа субъектов малого и среднего предпринимательства к закупкам компаний с государственным участием.

— **«Доступ субъектов малого и среднего предпринимательства к финансовым ресурсам»**

Ключевыми задачами реализации мероприятий по настоящему направлению являются увеличение объема финансирования субъектов малого и среднего предпринимательства, усиление государственной финансовой поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства, а также уменьшение стоимости финансирования для субъектов малого и среднего предпринимательства.

— **«Налоговое администрирование и фискальная нагрузка»**

Реализация планируемых мероприятий позволит снизить административную нагрузку на бизнес, обеспечить стабильность уровня фискальной нагрузки и предсказуемость при принятии решений в фискальной сфере, в том числе, сокращение временных и материальных затрат предпринимателей на подготовку и представление налоговой отчетности, уплату налогов; повышение доступности фискальных стимулов для инвестиционно активного бизнеса; повышение прозрачности правоприменения законодательства РФ о налогах и сборах.

Предусматриваются особенности лицензирования деятельности по перевозкам пассажиров и иных лиц автобусами

Федеральный закон от 30.10.2018 N 386-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части совершенствования лицензирования деятельности по перевозкам пассажиров и иных лиц автобусами»



Вступают в силу соответствующие изменения в Устав автомобильного транспорта и городского наземного электрического транспорта.

Сведения о принадлежащих лицензиату на праве собственности или ином законном основании транспортных средствах, которые используются для осуществления подлежащей лицензированию деятельности по перевозкам пассажиров и иных лиц автобусами, включаются в реестр лицензий. Состав указанных сведений устанавливается положением о лицензировании данной деятельности.

Включение в реестр лицензий сведений о приобретенных лицензиатом для осуществления лицензи-

руемого вида деятельности дополнительных транспортных средствах, исключение сведений о транспортных средствах из реестра лицензий осуществляется на основании заявления лицензиата.

К заявлению о включении в реестр лицензий сведений о приобретенных лицензиатом для осуществления лицензируемого вида деятельности дополнительных транспортных средствах прилагаются документы, подтверждающие право владения указанными транспортными средствами. Приводятся основания для отказа во включении этих сведений в реестр лицензий:

— наличие в данном заявлении и (или) прилагаемых к нему доку-

ментах недостоверной или искаженной информации;

— представление заявления в отношении транспортного средства, которым в соответствии со сведениями, включенными в реестр лицензий, владеет другой лицензиат.

Осуществление лицензируемого вида деятельности с использованием транспортных средств, сведения о которых не включены в реестр лицензий, запрещается.

Смотрите также в СПС КонсультантПлюс:

Обзор: «Лицензию на перевозку должны будут получить почти все компании, у которых есть автобусы»

Готовое решение: Как получить лицензию для перевозки пассажиров (иных лиц) автобусом с 01.03.2019 [КонсультантПлюс, 2019]

Проверить подлинность диплома об образовании работника можно будет на портале госуслуг

Распоряжение Правительства РФ от 19.01.2019 N 33-р «О внесении изменений в распоряжение Правительства РФ от 04.05.2017 N 865-р»

Правительство сообщило, что на едином портале госуслуг разместят сведения в сфере образования. Например, организация сможет узнать результаты итоговой аттестации сотрудника или проверить его документы об обучении.

Новые возможности появятся благодаря тому, что расширен перечень услуг, сведения о которых размещаются в федеральном реестре государственных и муниципальных услуг.

Сейчас подлинность диплома об

образовании можно проверить на сайте Рособнадзора. Когда новые госуслуги станут доступны, проводить проверку станет удобнее. Пока не известно, как скоро это произойдет.

Совершенствуется деятельность аварийно-диспетчерских служб управляющих организаций

Постановление Правительства РФ от 27.03.2018 N 331 (ред. от 13.09.2018) «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации по вопросам осуществления деятельности по управлению многоквартирными домами и содержанию общего имущества собственников помещений в многоквартирных домах и признании утратившими силу отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации»

Рассмотренные положения вступают в силу 01 марта 2019 года

Аварийно-диспетчерская служба теперь осуществляет контроль качества коммунальных ресурсов на границе раздела элементов внутридомовых инженерных систем и централизованных сетей инженерно-технического обеспечения, круглосуточную регистрацию и контроль выполнения заявок собственников и пользователей помещений в многоквартирных домах по вопросам, связанным с предоставлением коммунальных услуг, содержанием общего имущества в многоквартирном доме, оказанием услуг и выполнением работ по содержанию и ремонту общего имущества в многоквартирном доме, а также об исполнении иных обязательств управляющей организации, предусмотренных договором управления многоквартирным домом, иных обязательств товарищества или кооператива по управлению многоквартирным домом.

Регламентируется время дозвона в оперативные аварийно-диспетчерские службы управляющих организаций, вводится требование об оснащении телефонов указанных служб функциями «обратного вызова» или «автоответчика», устанавливается время локализации аварийных повреждений внутридомовых инженерных систем и нормативное время ликвидации засоров и повреждений внутридомовых инженерных систем.

В частности, аварийно-диспетчерская служба обеспечивает:

- ответ на телефонный звонок собственника или пользователя помещения в многоквартирном

- доме в аварийно-диспетчерскую службу в течение не более 5 минут, а в случае необеспечения ответа в указанный срок - осуществление взаимодействия со звонившим в аварийно-диспетчерскую службу собственником или пользователем помещения в многоквартирном доме посредством телефонной связи в течение 10 минут после поступления его телефонного звонка в аварийно-диспетчерскую службу либо предоставление технологической возможности оставить голосовое сообщение и (или) электронное сообщение, которое должно быть рассмотрено аварийно-диспетчерской службой в течение 10 минут после поступления;

- локализацию аварийных повреждений внутридомовых инженерных систем холодного и горячего водоснабжения, водоотведения и внутридомовых систем отопления и электроснабжения не более чем в течение 30 минут с момента регистрации заявки;

- ликвидацию засоров мусоропроводов внутри многоквартирных домов в течение 2 часов с момента регистрации заявки, но не ранее 8 часов и не позднее 23 часов при круглосуточном приеме заявок;

- подачу коммунальных услуг при аварийных повреждениях внутридомовых инженерных систем холодного и горячего водоснабжения, водоотведения и внутридомовых систем отопления и электроснабжения в срок, не нарушающий продолжительность перерывов в предостав-

лении коммунальных услуг.

При этом собственник или пользователь помещения в многоквартирном доме должен быть в течение получаса с момента регистрации заявки проинформирован о планируемых сроках исполнения заявки.

Выполнение заявок об устранении мелких неисправностей и повреждений осуществляется в круглосуточном режиме в соответствии с согласованными с собственником или пользователем помещения в многоквартирном доме, направившим заявку, сроком и перечнем необходимых работ и услуг.

Ликвидацию засоров внутридомовой инженерной системы водоотведения аварийно-диспетчерская служба теперь должна обеспечить в течение 2 часов с момента регистрации заявки, а устранение аварийных повреждений внутридомовых инженерных систем холодного и горячего водоснабжения, водоотведения и внутридомовых систем отопления и электроснабжения в срок не более 3 суток с даты аварийного повреждения.

Регистрация заявок теперь должна осуществляться с использованием записи телефонного разговора.

Уточняется механизм взаимодействия сотрудников аварийно-диспетчерских служб управляющих организаций с собственниками и пользователями помещений в многоквартирном доме в случае возникновения необходимости получения доступа в помещение собственника или пользователя.

Органы исполнительной власти субъектов РФ не вправе требовать от граждан документы и информацию, подтверждающие уплату взносов на капремонт

Федеральный закон от 22.01.2019 N 1-ФЗ «О внесении изменения в статью 171 Жилищного кодекса Российской Федерации»

Устанавливается, что орган исполнительной власти субъекта РФ или уполномоченное им учреждение не вправе требовать от граждан документы и информацию, подтверждающие уплату гражданами ежемесячных взносов на капитальный ремонт общего имущества в многоквартирном доме, в целях предоставления в соответствии с федеральными законами

и законами субъектов РФ компенсации расходов на оплату взносов на капитальный ремонт.

Информацию о наличии у граждан задолженности по уплате ежемесячных взносов на капитальный ремонт общего имущества в многоквартирном доме орган исполнительной власти субъекта РФ или уполномоченное им учреждение получает у регио-

нального оператора либо владельца специального счета по запросу в порядке, установленном нормативным правовым актом субъекта РФ.

Региональный оператор и владелец специального счета обязаны предоставить такую информацию в течение 5 рабочих дней со дня поступления запроса.

Кадастровая стоимость объектов недвижимости определяется теперь в соответствии с новым порядком

Приказ Минэкономразвития России от 24.09.2018 N 514 «Об утверждении Порядка определения кадастровой стоимости объектов недвижимости при осуществлении государственного кадастрового учета ранее не учтенных объектов недвижимости, включения в Единый государственный реестр недвижимости сведений о ранее учтенных объектах недвижимости или внесения в Единый государственный реестр недвижимости соответствующих сведений при изменении качественных и (или) количественных характеристик объектов недвижимости, влекущем за собой изменение их кадастровой стоимости»

Вступает в силу 02 марта 2019 года

В частности, устанавливаются правила определения кадастровой стоимости объектов недвижимости в случаях:

- осуществления государственного кадастрового учета в связи с образованием или созданием объекта недвижимости;
- внесения сведений в ЕГРН о ранее учтенном объекте недвижимости;
- осуществления государственного кадастрового учета в связи с изменением сведений об объекте недвижимости;

— осуществления государственного кадастрового учета в отношении ряда объектов недвижимости (в частности, машино-мест, помещений, единого недвижимого комплекса).

Кроме того, в новом Порядке отражены последние изменения земельного и градостроительного законодательства, законодательства о кадастровой деятельности и регистрации объектов недвижимости, законодательства о садоводческих товариществах.

Утрачивают силу Приказы Минэкономразвития России от 12.08.2006 N 222 и от 18.03.2011 N 113.

Смотрите также в СПС КонсультантПлюс:
Готовое решение: Как определяется кадастровая стоимость земельного участка (КонсультантПлюс, 2019)

Правительство РФ предлагает формировать сведения о трудовой деятельности работников путем передачи работодателем этих сведений в информационную систему ПФР в электронном виде

Проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части формирования и ведения сведений о трудовой деятельности работника в электронном виде)» (не внесен в ГД ФС РФ)

Минтруд доработал проекты об электронных трудовых книжках

Ведомство решило отказаться от идеи полностью завершить переход на электронный формат к 2027 году.

Изначально была предложена следующая схема:

- с 2020 года работодатели ведут одновременно электронные и бумажные трудовые книжки;
- с 2021 года начинают постепенно уходить от привычного формата;
- с 2027 года окончательно перестают вести бумажные книжки.

Теперь Минтруд не называет конечную дату перехода на электронный вариант. После 1 января 2021 года два формата книжек останется для сотрудников, подавших об этом заявление. Для тех, кто впервые поступает на работу с 1 января 2021 года, будет применяться только электронный формат.

Минтруд также уточнил, как часто придется направлять сведения в ПФР. Ранее планировалось, что в 2020 году это нужно будет делать ежемесячно, а с 2021 года - каждый раз после изменения сведений о сотруднике.

В доработанной версии указано, что данные понадобятся подавать ежемесячно, однако с 2021 года появится исключение для информации о приеме или увольнении. Ее нужно будет сообщать ПФР не позднее следующего рабочего дня после издания соответствующего приказа.



Сенаторы хотят обязать управляющие компании отчитываться в общедоступных местах о своей работе

Проект Федерального закона N 630726-7 «О внесении изменения в статью 162 Жилищного кодекса Российской Федерации»]

По проекту отчет о выполненных за предыдущий год работах и оказанных услугах по договору управления МКД нужно будет размещать на информационных стендах:

- в местах общего пользования дома (например, в подъездах);
- в общедоступном для собственников помещений месте по адресу управляющей организации.

Публиковать по этим правилам отчет придется в течение первого квартала текущего года.

Такие положения планируют закрепить в ЖК РФ.

Сейчас управляющие организации должны представлять собственникам помещений в МКД указанный отчет и размещать его в ГИС ЖКХ. При этом требований к тому, как именно знакомить собственников с отчетом, кроме размещения в данной системе, не установлено.

С 1 марта хотят провести эксперимент по маркировке фотокамер и парфюма

Проект постановления Правительства РФ «О проведении на территории Российской Федерации эксперимента по маркировке средствами идентификации фотокамер (кроме кинокамер), фотовспышек и ламп-вспышек»

Согласно проектам эксперимент (с 1 марта по 30 ноября) заключается в маркировке средствами идентификации:

- фотокамер (кроме кинокамер), фотовспышек и ламп-вспышек;
- духов и туалетной воды.

Поучаствовать в нем добровольно смогут производители, импортеры указанных товаров, а также органи-

зации оптовой и розничной торговли. Для этого потребуются подать заявку, руководствуясь методическими рекомендациями, которые утвердит Минпромторг.

Напомним, что обязательная маркировка этих товаров вводится с 1 декабря 2019 года. Сведения об их обороте нужно будет направлять оператору специальной информационной системы.

Таким образом, хотя участие в эксперименте добровольное, его проведение в интересах бизнеса. Этот пробный период поможет подготовиться к обязательной маркировке, выяснить заранее, как она будет проходить на практике, и исключить какие-то риски уже на этапе эксперимента.

Ответственность компаний за перепланировку в МКД

Проект Федерального закона N 604253-7 «О внесении изменений в статью 7.21 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (в части ответственности за самовольные переустройство и (или) перепланировку помещения в многоквартирном доме)»

Проектом предлагается ввести штраф для юридических лиц и ИП за самовольные переустройство и перепланировку любых помещений в многоквартирных домах. Для юрлиц размер штрафа составит от 40 тыс. до 50 тыс. руб., для должностных лиц – от 4 тыс. до 5 тыс. руб. Сегодня такая ответственность предусмотрена только для граждан.

Комплексные услуги на основе жизненных ситуаций

Приказ Минэкономки РК от 29.12.2018 N 295 «Об утверждении Стандартов предоставления комплексных услуг на основе жизненных ситуаций»

Утверждены стандарты предоставления комплексных услуг на основе следующих жизненных ситуаций: «Смена места жительства», «Выход на пенсию по старости», «Приобретение жилого помещения», «Индивидуальное жилищное строительство».

Определены, в частности, круг заявителей; требования к порядку информирования о правилах предоставления комплексной услуги; органы и организации, участвующие в предоставлении комплексной услуги, обращение в которые необходимо для предоставления комплексной услуги; результат предоставления комплексной услуги; срок предоставления комп-

лексной услуги; исчерпывающий перечень документов (информации), необходимых в соответствии с законодательными или иными нормативными правовыми актами для предоставления комплексной услуги, которые заявитель должен представить самостоятельно; исчерпывающий перечень оснований для отказа или приостановления предоставления комплексной услуги; состав, последовательность и сроки выполнения процедур (действий) по оказанию комплексной услуги, требования к их выполнению.

Государственная инспекция труда:

Специальная оценка условий труда – вопросы и проблемы.

Статьей 37 Конституции РФ закреплено право каждого работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Для обеспечения данного права, в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ [далее – Федеральный закон №426-ФЗ], проводится специальная оценка условий труда, которая заменила собой аттестацию рабочих мест.



Государственный инспектор труда (по охране труда) Государственной инспекции труда в Республике Коми Максим Зиборов.

Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных нормативов. По ее результатам устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

С целью обеспечения безопасных условий труда Трудовым законодательством установлена обязанность работодателя о проведении специальной оценки условий труда не реже, чем один раз в пять лет в соответствии с Федеральным законом №426-ФЗ.

По результатам проведенной специальной оценки условий труда на каждое рабочее место, подлежащее этой процедуре, оформляется «Карта специальной оценки условий труда». В ней содержатся сведения, установленные экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, а также классы или подклассы условий труда и все полагающиеся гарантии (компенсации)

в связи с проведенными исследованиями (испытаниями) и измерениями идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов.

На практике применение таких, казалось бы, простых норм вызывает достаточно много проблем, работники зачастую выражают свое несогласие со сведениями, включенными в «Карты специальной оценки условий труда» в части необходимости прохождения медицинских осмотров.

Вместе с тем, в строке «Проведение медицинских осмотров» должны быть указаны только те гарантии (компенсации), основанием для предоставления которых являются вредные (опасные) условия труда, определенные по результатам проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте, в отношении которого оформляется «Карта специальной оценки условий труда».

Оформленная «Карта специальной оценки условий труда» не отменяет действие Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

После проведения специальной оценки условий труда с соблюдением всех процедур, регламентированных законодательством о специальной оценке условий труда, работодатель в отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, а также условия труда на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, за исключением рабочих мест, указанных в части 6 статьи 10 Федерального закона №426-ФЗ, обязан подать в территориальный орган федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (далее – Декларация).

Форма и порядок подачи декларации установлены Приказом Минтруда России от 07.02.2014 №80н. В практике не редко встречаются проблемы понимания работодателями подачи данной декларации. Многие работодатели считают, что декларацию обязаны подавать организации, проводящие специальную оценку условий труда. Однако Приказом Минтруда России от 07.02.2014 №80н обязанность в подаче декларации не позднее тридцати рабочих дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда закреплена именно за работодателем.

Несоблюдение работодателями порядка проведения специальной оценки условий труда, влечет за собой административную ответственность.

Согласно ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ в отношении должностных лиц - предупреждение или наложение административного штрафа в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей. В отношении индивидуальных предпринимателей - предупреждение или наложение административного штрафа в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей, в отношении юридических лиц - предупреждение или наложение административного штрафа в размере от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

Нарушение порядка подачи декларации не относится к порядку проведения специальной оценки условий труда и влечет за собой административную ответственность согласно ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ. В отношении должностных лиц - предупреждение или наложение административного штрафа в размере от двух тысяч

до пяти тысяч рублей, в отношении индивидуальных предпринимателей - предупреждение или наложение административного штрафа в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей, в отношении юридических лиц - предупреждение или наложение административного штрафа в размере от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

Добросовестные работодатели, которые осуществляли аттестацию рабочих мест по правилам ранее действующего законодательства, имеют право на переходный период. Если работодатель произвел аттестацию рабочих мест до 1 января 2014 года по нормам ранее действовавшего законодательства, то он освобождается от проведения специальной оценки условий труда на период истечения сроков произведенной аттестации рабочих мест, но не более, чем до 31 декабря 2018 года.

Таким образом, добросовестные работодатели могут учитывать результаты ранее проведенных аттестаций рабочих мест для требований новых

законодательных норм и использовать их результаты для организации медицинских осмотров, для информирования сотрудников об условиях труда, для обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, начисления компенсаций и прочего.

Стоит обратить внимание, что органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства с наступлением 2019 года начнут работу на предмет соблюдения работодателями закона о специальной оценке условий труда.

Нацбанк Республики Коми:

Деньги малых предприятий в банках теперь застрахованы

1 января 2019 года вступили в силу изменения в закон «О страховании вкладов физических лиц в банках Российской Федерации», благодаря которым денежные средства малых предприятий в банках – участниках системы страхования вкладов будут застрахованы.

Эти изменения приняты в целях более устойчивого развития малого предпринимательства и повышения доверия к банковской системе в целом.

Страховое возмещение в случае отзыва лицензии у банка выплачивается вкладчику в размере 100% суммы денежных средств на всех его счетах (вкладах), но не более 1,4 млн рублей в совокупности в каждом банке. Возмещение малым предприятиям будет действовать при соблюдении нескольких условий:

1. Малое предприятие на дату наступления страхового случая (отзы-

ва лицензии у банка) должно быть в едином реестре субъектов малого и среднего предпринимательства.

2. Банк, где размещены деньги малого предприятия, должен иметь право на работу с денежными средствами физических лиц и являться участником системы страхования вкладов.

По данным Налоговой службы, на 10.12.2018 в едином реестре субъектов малого и среднего предпринимательства указаны 1028 малых предприятий, работающих на территории Республики Коми. В целом по стране таких предприятий - чуть более 250 тысяч.

Перечни банков – участников системы страхования вкладов, в том числе имеющих и не имеющих разрешение Банка России на привлечение во вклады денежных средств физических лиц, а также на открытие и ведение банковских счетов физических лиц, размещены на сайте государственной корпорации «Агентство по страхованию вкладов».

С более подробной информацией можно ознакомиться по ссылке: <http://www.cbr.ru/Press/event/?id=2296>

Пенсионный фонд РФ по РК:

О пенсиях



С 1 января 2019 года увеличились пенсии жителей села.

На увеличение пенсии могут претендовать неработающие граждане, проживающие в сельской местности и имеющие стаж работы в сельском хозяйстве не менее 30 лет. Размер повышения составляет 25% от основного размера фиксированной выплаты к страховой пенсии, или 1333,55 руб.

Списки работ, производств, профессий, должностей, засчитываемые в стаж работы в сельском хозяйстве, утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 29.11.2018 №1440.

Повышенный размер фиксированной выплаты к страховой пенсии устанавливается на весь период проживания граждан в сельской местности. При переезде в город или устройстве на работу право на увеличенный размер пенсии теряется.

Перерасчет пенсий производится с 1 января 2019 года в беззаявительном

порядке на основании сведений, которые содержатся в пенсионном деле гражданина.

Накопительная пенсия назначается по достижении прежнего пенсионного возраста.

Новые положения пенсионного законодательства, вступившие в силу с 1 января 2019 года, не изменяют возраст, при котором гражданин имеет право на выплату средств пенсионных накоплений.

Так, граждане, выходящие на пенсию при достижении общеустановленного пенсионного возраста (мужчины в 65 лет, женщины – в 60 лет), смогут обратиться за выплатой средств пенсионных накоплений в 60 и 55 лет соответственно. Граждане, имеющие необходимые северный стаж и количество пенсионных баллов, – в 50 лет (женщины) и в 55 лет (мужчины).

Напомним, средства пенсионных накоплений могут быть выплачены в виде единовременной выплаты (вся

сумма сразу), в виде срочной выплаты либо в виде накопительной пенсии.

Единовременная выплата устанавливается в случае, если размер накопительной пенсии по отношению к сумме размеров страховой и накопительной пенсий составляет пять и менее процентов. На срочную выплату имеют право граждане, перечисляющие дополнительные страховые взносы, участники Программы государственного софинансирования пенсий, а также женщины, направившие средства материнского капитала на формирование своей накопительной пенсии. Срок получения выплаты гражданин определяет сам, но он должен составлять не менее 10 лет. В остальных случаях назначается накопительная пенсия – ежемесячная бессрочная выплата.

За установлением выплаты из средств пенсионных накоплений следует обращаться в ту организацию, где эти средства формируются (в ПФР или в одном из негосударственных пенсионных фондов).

Региональное отделение Фонда социального страхования РФ по Республике Коми:

Восемнадцать тысяч предприятий и организаций Коми могут подтвердить ОВЭД со своего рабочего места

В региональном отделении Фонда социального страхования РФ по РК в разгаре кампания по подтверждению основного вида экономической деятельности (ОВЭД). Только за первые рабочие недели января документы для подтверждения ОВЭД представили более семисот предприятий и организаций Коми. Подтверждение ОВЭД, согласно закону, необходимо для установления тарифа страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний на текущий финансовый год.

Активный старт кампании, которая продлится до 15 апреля, объясняется возможностью страхователей подтверждать ОВЭД, не покидая рабочего места, - считает исполняющий обязанности управляющего Региональным отделением Фонда социального страхования РФ по Коми Роман Жалоба. Документы страхователь отправляет в фонд через единый портал госуслуг (ЕПГУ) с рабочего или домашнего компьютера в любое время суток. И здесь же на портале в Личном кабинете получает уведомление о подтверждении ОВЭД. Удобства получения государственных

услуг фонда через портал настолько очевидны, что с трудом вспоминается время бумажных документов и длинных очередей для их подачи.

По оценке специалистов регионального отделения ФСС, основная часть предприятий и организаций Коми в статусе юридических лиц давно и успешно получает услуги фонда через ЕПГУ. Тем же, кто только собирается освоить эту работу, надо сначала зарегистрироваться на портале госуслуг www.gosuslugi.ru, после чего подать документы в ФСС в соответствии с прилагаемой инструкцией. В список документов входят заявление,

справка-подтверждение ОВЭД и копия пояснительной записки к бухгалтерскому балансу за 2018 год. Если страхователь по какой-то причине не подает документы до 15 апреля, ему автоматически присваивается самый высокий класс профессиональных рисков из тех видов экономической деятельности, что он осуществляет. Понятно, что в этом случае страховые взносы будут начисляться по максимальному тарифу. Всего в Республике Коми насчитывается более 18 тысяч предприятий и организаций, которым предстоит подтвердить основной вид экономической деятельности на 2019 год.

Фонд соцстраха предлагает работодателям Коми новую услугу

Новую услугу предлагает работодателям Коми региональное отделение Фонда социального страхования РФ по РК. Речь идет о бесплатной рассылке информационных сообщений по электронной почте в рамках нового пилотного проекта ФСС «Информирование страхователей». Цель проекта – повысить информированность страхователей (работодателей) в вопросах государственного социального страхования.

По словам исполняющего обязанности управляющего отделением ФСС по Коми Романа Жалобы, работодатели не всегда успевают отслеживать изменения в законодательстве. В результате допускают просроченную задолженность по уплате страховых взносов, не соблюдают порядок сдачи отчетности, сроки подтверждения основного вида экономической деятельности и так далее. Любое нарушение оборачивается для работодателей пенями, штрафами, повышенным тарифом страховых взносов, другими санкциями. Поэтому

задача проекта – помочь работодателям избежать нарушений законодательства и ошибок в работе.

Информационные сообщения фонда будут содержать максимум полезной информации. Это будут сведения о текущих изменениях в законодательстве в сфере социального страхования, о наличии недоимки или переплаты по страховым взносам, об изменениях в формах отчетности и порядке ее заполнения, напоминания о сроках сдачи отчетности, приглашения на семинары, обучающие

мероприятия и многое другое.

Стать получателем информационной рассылки ФСС может любой работодатель Коми, имеющий электронную почту. Для этого достаточно заполнить согласие на информирование (форма размещена на сайте www.fsskomi.ru) и отправить его в адрес регионального отделения ФСС любым удобным способом – по электронной почте (fssinfo@r011.fss.ru), через портал госуслуг или личный кабинет страхователя, а также обычным почтовым отправлением.



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

Новое поколение работников

Нужно ли для полноценной работы всегда находиться в офисе? А быть полностью штатным сотрудником? Еще десять лет назад можно было с уверенностью сказать «Да». Однако сейчас реалии сильно изменились.

Все чаще мы слышим, что люди, подавившие офисной работе долгие годы, бросили все и ушли на фриланс. Как? Куда? И, главное, зачем?

В наше время фрилансерами называют людей, которые самостоятельно предлагают свои услуги. Как правило, это журналисты и другие эксперты в области написания текстов, специалисты в сфере юриспруденции, программирования, дизайна, переводчики и многие другие. Над ними не стоит начальник в привычном понимании этого слова. Фрилансеры сами выстраивают свой рабочий график и могут трудиться практически из любой точки мира. Именно эта свобода и привлекает людей, которые устали сидеть в офисе. А руководителей привлекает возможность «выписать»

Динамика роста удалённого рынка труда в России:



Исследование российского рынка труда, которое провели специалисты консалтинговой компании «Джейсон и партнёры».

По их данным, с 2014 года количество россиян, перешедших на удаленную работу, выросло на два с половиной миллиона человек. Так что сегодня в России работают пять миллионов фрилансеров, а если верить прогнозам «Джейсона и партнёров», через три года их количество увеличится до 14 миллионов — это 20% рынка труда.

себе квалифицированного специалиста из любого другого города.

Пожалуй, лучше всего рынок фрилансеров развит в США. Однако и в нашей стране эта сфера активно набирает обороты. В больших городах таким видом трудоустройства уже никого не удивишь. Да и в нашем Сыктывкаре фрилансеров с каждым годом появляется все больше.

Свои заказы фрилансеры находят по-разному. Кто-то выходит на клиентов через сарафанное радио. Кто-то использует фрилансерские биржи. А кто-то и вовсе рассылает свои резюме по крупным компаниям. Этот принцип работает и в обратную сторону: если вы хотите найти и нанять фрилансера – можно также использовать эти каналы.

Второй тип сотрудников, который мы разберем в этом номере – это те, кто работают на удаленной основе. Такой вариант трудоустройства тоже пользуется определенной популярностью. Так, уже в 2017 году 63% компаний в нашей стране использовали труд удаленных сотрудников (исследование провела рекрутинговая компания Nau5).

Стоит отметить, что с тех пор количество «удаленщиков» продолжает расти. Но что же это за сотрудники? К этому типу относятся как штатные сотрудники, так и те, кто работает по срочному трудовому договору. От «обычных» работников их отличает то, что работают они не в офисе. Кто-то обосновался в коворкинге, кто-то в кафе, а кто-то и вовсе остался дома. Такой вариант также имеет свою привлекательность как для работников, так и для работодателей.

Как выстраиваются отношения между фрилансерами, удаленщиками и их руководителями? Как найти друг друга, наладить работу и прийти к достойному результату? Читайте далее.

Кто из фрилансеров работает больше всех

Согласно исследованию американской компании «Пэйонир», более половины фрилансеров работают не менее 30 часов в неделю. 10% трудятся более 60 часов в неделю, работая одновременно над семью и более заказами. Фрилансеры в сфере финансов, управления и кадров работают больше всех. Их рабочий график достигает в среднем 39 часов в неделю. Административные ассистенты заняты 38 часов в неделю. Дизайнеры и контент менеджеры работают в среднем 34 – 36 часов.

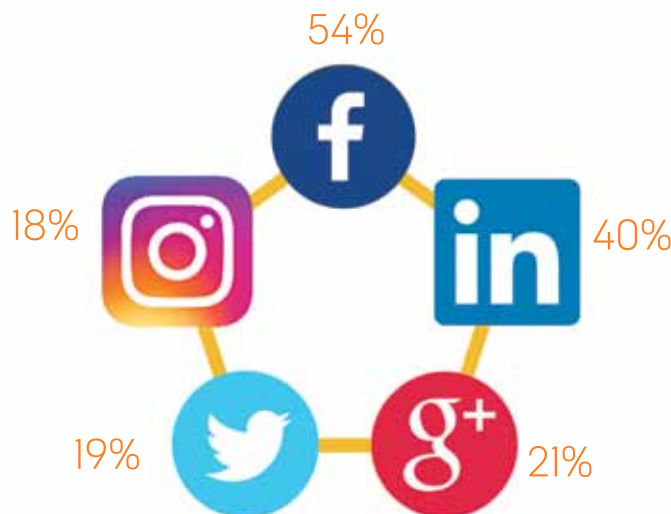


На российском рынке удаленной работы востребованы несколько направлений:

- Написание и обработка текста: контент-менеджер, копирайтер, корректор.
- Дизайн: иллюстратор, графический дизайнер, веб-дизайнер.
- Программирование и создание сайтов: верстальщик сайтов, разработчик мобильных приложений, веб-аналитик.
- Перевод с иностранных языков: переводчик сайтов, переводчик художественного текста, технический переводчик.
- Реклама и продвижение: smm-менеджер, специалист по рекламе в соцсетях, специалист по продвижению в YouTube.
- Управление и работа с персоналом: менеджер по персоналу, менеджер проектов.

Где фрилансеры находят заказы

Согласно исследованию американской компании «Пэйонир», выросла роль социальных сетей. В 2015 году через профессиональные онлайн-сети работу искали всего 8% фрилансеров, сегодня эта цифра выросла до 38%.



Офис не обязателен

Года два назад я столкнулся с книгой «Remote: офис не обязателен» Джейсона Фрайда. Книга вполне себе американская и много где не подходящая ни нашему менталитету, ни стилю работы. Да ничему! Вроде бы пустая книга, но... Но что-то в ней было.



Денис Смирнов,
совладелец компании
«Денвик»

Из всего изложенного в этой книге, пожалуй, ключевым было то, что лучших сотрудников часто нельзя найти в вашем (т.е. нашем) маленьком городке. А значит, если вы хотите, чтобы у вас были лучшие сотрудники - с ними надо работать удаленно.

В моей практике было много попыток организации удаленных офисов и работы с дистанционными сотрудниками, фрилансерами и так далее. Одно могу сказать точно: если нанятый вами сотрудник работает дома, а не в коворкинге или офисе (пусть и удаленном) - это будет крайне неэффективный сотрудник.

Причина тому - проблема прерываний, которые неизбежны при работе в домашних условиях. Холодильник, кот или другое животное, дети, родственники, соседи, книжка или соцсети, сетевая игрушка, которую ты не прошел вчера... Да много всего отвлекающего.

Можно парировать, что, дескать, офис - это вообще одно сплошное прерывание: бесконечные митинги, скайп-созвоны, курилка, начальник, сотрудники со своими вопросами. Много всего. И это тоже верно. Но ведь это рабочие моменты!

Разница в отвлекающих моментах дома и в офисе в том, что в офисе отвлекают вас офисные проблемы, а дома - домашние. То есть, и там и там приходится переключаться, но в офисе переключение между деятельностью происходит в рамках рабочего пространства, а дома - между работой и домашними занятиями.

Но мы немного ушли в сторону. Давайте для начала попробуем разобраться: что такое удаленная работа? И кто может работать удаленно, а кто нет?

Можно ли представить рабочего у станка, уборщицу, дворника или повара, работающего дистанционно? Думаю, нет. Это вполне себе рабочие, приземленные профессии, связанные с некой физической деятельностью, вполне конкретными инструментами и необходимостью быть непосредственно в месте, где должен использоваться их труд. Так как результат их труда вещественен и производится там, где находится используемое ими оборудование.

А вот ученый, писатель, художник, а с недавних пор и бухгалтер, программист, маркетолог, дизайнер, даже врач - это профессии, которые

требуют, в большей степени, умственных усилий. Результат их деятельности невещественен. То есть, это люди умственного труда. Именно их очень легко представить работающими дома, в коворкинге или где-то за две тысячи километров от вашего офиса. Под пальмой, например.

Из примеров удачного опыта работы с удаленными сотрудниками считаю работу с дизайнером, который, живя на Бали, помогал нам в работе над нашим сайтом. Также был опыт с программистами (из Москвы, Новосибирска, Саратова и еще ряда других городов) в нескольких длинных проектах, где они получали конкретные детальные технические задания и над каждым из них «висел» непосредственный руководитель, который работал у нас в офисе.

А если расширить понятие удаленного сотрудника до аутсорсинговой фирмы, то тут удачных примеров становится намного больше. Мы сами используем аутсорсинговый Call-центр для обработки заявок по технической поддержке. Это и выгоднее по деньгам, и намного лучше по качеству оказываемых услуг, нежели бы я держал команду



Ученый, писатель, художник, а с недавних пор и бухгалтер, программист, маркетолог, дизайнер, даже врач - это профессии, которые требуют умственных усилий. Именно их очень легко представить работающими дома, в коворкинге или где-то за две тысячи километров от вашего офиса.

«телефонисток» в офисе на окладе. Далеко ходить не надо: почти вся деятельность нашей фирмы, а это программирование, консультационная и техническая поддержка, проекты автоматизации - чаще всего выполняются нами дистанционно, что вполне отвечает понятию «удаленный сотрудник».

Я понимаю, что сложно прийти к пониманию того, что какую-то часть деятельности вашей организации можно отдать на откуп удаленным сотрудникам или, того паче, на вакантную должность нанять сотрудника, которого вы, может быть, никогда не увидите вживую, и в лучшем случае будете общаться изредка по видеосвязи, в худшем - выдавать только письменные задания и контролировать их исполнение. Я ни

разу не встречался с нашими сотрудниками из Краснодара, Воркуты и Усинска. Видел их фотографии, даже общался по телефону. Но лично мы не встречались.

Предположим, вы определились, кого из сотрудников можно перевести на удаленную работу. Предположим даже, что перевели. Знаете, с какой трудностью вы столкнетесь? Трудность заключается в том, что такой «удаленный» сотрудник будет постепенно вырываться из социума вашего коллектива, некоторые вещи и задачи станут достаточно тяжело делать или не делать вовсе. А все потому, что удаленные сотрудники при неграмотном подходе быстро вываливаются из корпоративной культуры вашей компании. Ведь вы же не видите с ними каждый день,

не общаетесь с ними. Вся работа с такими удаленными сотрудниками сводится к схеме «задача-решение». А в этой схеме нет места эмоциям, нет места общности. Удаленный сотрудник постепенно становится чужим.

Решение этой проблемы есть. Оно простое по сути, но непростое по способу реализации. Это частая видеосвязь, это работа всей компании во внутренней социальной сети (портале). То есть, если вы способны всю жизнь в компании перенести в а-ля «соцсеть», то работа с «удаленными сотрудниками» у вас получится.

Говоря о нашем примере, то перебрав массу вариантов организации корпоративной социальной сети, мы остановились на одном из популярных сервисов.

Чем мы там пользуемся:

- Живая лента. Как средство доски объявлений, поздравления с Днем рождения, приказы, лента новостей и лента комментариев к задачам;
- Задачи. Они же поручения. Способ формализации общения в компании, когда никто не забыт и ничто не забыто. Рабочие группы, цепочки задачи, дедлайны - все здесь;
- CRM. Ну как же без главного инструмента в современном Отделе продаж? Лиды, сделки, контакты и Компании, Воронка продаж, телефония;
- Чаты один на один, открытые чаты для функциональных групп, чаты проектов, чаты решения локальных проблем... Чего только у нас нет! Я только диву даюсь, какие словесные баталии разворачиваются на полях чатовых битв, когда витязь на витязя, отдел на отдел идут в бой «стенка на стенку» в стремлении найти истину и защитить интересы клиентов. А если в такие рабочие чаты подключены еще и наши любимые клиенты (те, которые тоже используют сервис), то взаимодействие наших отделов и отделов клиента становится очень тесным и крайне интерактивным.

Но вернемся к удаленной работе.

Какие же плюсы вы получите от работы с удаленными сотрудниками:

- Стоимость сотрудника может быть значительно ниже;
- С таким сотрудником можно работать по сдельной схеме оплаты труда (хотя это и не обязательно);
- Вам не нужен офис (большой и красивый). Хотя офис или хотя бы место в коворкинге весьма желателен. Это нужно именно для организации рабочего настроения у сотрудников;
- Вы можете выбирать лучших не только в своем городе или регионе, но и в своей стране. А может, даже в других странах;
- Работать удаленно могут только целеустремленные и мотивированные сотрудники (а это весьма и весьма ценное качество сейчас).

Есть ли минусы? Конечно же, есть.



И вот несколько из них:

- Эмоциональный контакт с такими сотрудниками становится весьма ограниченным. Недовольство, недопонимание, подстройка под менталитет — Все очень и очень сложно;
- В работе возникает проблема «испорченного телефона»: информация до таких сотрудников часто доходит искаженной и не совсем верной;
- Если сотрудник на окладе то, не видя его в офисе, иногда оценить его реальную загрузку становится сложно;
- Администрировать таких сотрудников тяжелее. Особенно, если они расположены в разных часовых

поясах и странах;

- Разный культурный код, менталитет - это все мешает совместной эффективной работе в проектах, когда в одной команде вы собираете людей из разных регионов или стран. Одно и то же слово, фраза могут вызывать у них разные ассоциации и приводить к непониманию и конфликтам. А если еще добавить сюда то, что очень много информации передается невербально, то в работе с удаленными сотрудниками эта невербальная составляющая сильно теряется, что ограничивает коммуникации между людьми и приводит к падению эффективности совместной деятельности.

Работай где угодно

В последние годы удаленная работа стала очень популярна, все больше организаций переводят штатных сотрудников на дистанционный тип трудовой деятельности или открывают новые вакансии, сразу предполагающие именно такой вид занятости. Своим опытом удаленной работы с нами поделился Павел Влизков, уже более четырех лет решающий задачи сотрудника службы поддержки пользователей компании «Яндекс» из своей квартиры в Сыктывкаре.



Павел Влизков,
сотрудник службы под-
держки пользователей
компании «Яндекс»

Как попал на «удаленку»?

В «Яндекс» на удаленную работу я устроился, когда еще учился в вузе. Во многом это получилось случайно: спонтанно открыл сайт с вакансиями компании, заметил пару из них, которые подразумевали дистанционный тип занятости, и отправил резюме, особо не надеясь даже на ответ (мне казалось, что гуманитариев типа меня [Павел Влизков по специальности – преподаватель русского языка и литературы. – Прим.ред.] в технологические компании не берут). Однако мне вскоре ответили и предложили пройти собеседование по Skype и выполнить тестовое задание, а на следующем этапе озвучили условия работы и оплаты труда, после чего пригласили в Москву для заключения трудового договора и обучения.

Как обезопасить себя, устраиваясь на удаленную работу?

Я думаю, что при трудоустройстве на «удаленку» действуют те же принципы и правила безопасности для сотрудника, которых важно придерживаться и при оформлении на любую другую работу (будь то офис, производство или что-то еще). Нужно внимательно вчитываться в условия трудового договора, знать свои права и обязанности, осознавать свою степень ответственности перед организа-

цией и степень ответственности организации перед тобой, ставить подписи с учетом всего перечисленного.

В этом вопросе часто имеет значение, в какую компанию вы устраиваетесь: крупную или небольшую, широко или узко известную, работающую давно или новую, государственную или частную. Не уверен, что здесь можно выделить закономерность, но как правило, большие и известные организации сами заинтересованы в том, чтобы их сотрудники чувствовали себя защищенными и спокойно работали.

Как взаимодействовать с коллегами, которые работают в офисе?

В моем случае взаимодействие с коллегами в основном происходит с помощью одного из известных мессенджеров. У нас есть целый ряд чатов для решения разного рода задач и коммуникации по рабочим вопросам. Оперативность очень важна, поэтому без мессенджеров никуда.

Также мы взаимодействуем через корпоративную электронную почту или разного рода сервисы во внутренней сети компании, созданные для решения специфических задач.

У «Яндекса» есть офисы в разных городах и странах, поэтому для обсуждения рабочих вопросов, проведения разнообразных внутренних презен-

таций, постановки целей и подведения итогов регулярно устраиваются видеотрансляции и конференции, к которым могут присоединяться сотрудники из других городов, в том числе работающие удаленно.

Как организовать свою работу, чтобы добиваться положительного результата?

Многое, если не все, в этом плане зависит от самого сотрудника. Себя я считаю человеком дисциплинированным, и проблем с работой в домашней расслабляющей обстановке у меня не возникало. Бытует представление, что «удаленка» – это, грубо говоря, в трусах и на диване. Не стану отрицать, что рабочий день часто начинается именно так: проснулся, потянулся и включил ноутбук, практически не вылезая из-под одеяла. Я работаю в группе круглосуточного мониторинга и ровно в 8 утра должен сменять коллегу, который заканчивает в это время ночную смену. Признаюсь, в первые годы работы я пару раз проспал начало своей смены буквально на 10-15 минут, но в первом случае ночной дежурный подстраховал звонком и разбудил меня, а во второй раз я смог проснуться сам. Больше этого не повторялось. В минувшую новогоднюю ночь я ложился спать в 6 утра, не сомневаясь, что через два часа встану и начну

работать. Конечно, если вы не уверены в своей дисциплинированности, лучше так не делать. Ложитесь раньше.

Что касается организации работы как таковой, то в этом «удаленка» ничем не отличается: есть определенный алгоритм действий и инструкций, которым тебя обучили, которым ты следуешь. Есть рабочий график (у меня он нормированный: чередуются два рабочих дня с 8 до 20 часов (в том числе по праздникам) и два выходных. Но для ненормированного актуально все то же самое), в рамках которого тебе поступают задачи, которые необходимо решить, и в зависимости от объема, сложности и приоритетности которых ты сам контролируешь темп работы.

У меня получается концентрироваться на рабочей задаче, даже если вокруг шум: не важно, если ты в квартире не один, работает ли телевизор или играет музыка. В прошлом году у соседей несколько месяцев длился шумный ремонт – по моему опыту это самое неприятное, что может отвлекать, но даже к такому раздражающему фактору со временем можно привыкнуть и не замечать во время работы. Но, повторюсь, многое зависит от человека и его психики, реакции на окружающих возбудителей и самоконтроля.

С другой стороны, если что-то отвлекает там, где привык работать, можно найти временное решение и просто сменить локацию: уйти в другую ком-

нату, квартиру (например, к родственникам или друзьям), поискать спокойное кафе, снять номер в гостинице или вовсе арендовать офисное помещение на крайний случай. Для меня главным условием является только наличие интернет-соединения – а так, по сути, я могу работать где угодно, и это несомненный плюс «удаленки».

Как взаимодействовать с руководством и оценивать свои результаты?

Со своим руководителем я взаимодействую регулярно с помощью упомянутых ранее рабочих чатов в мессенджере или обращаюсь к нему через личные сообщения – при решении некоторых задач требуется его участие. Что касается оценки результатов: в нашей компании регулярно с определенной периодичностью проводятся так называемые ревью (для удаленных работников – по видеосвязи), в ходе которых сотрудник обсуждает со своим непосредственным руководителем цели и задачи на будущее, а также итоги работы за прошедший с момента проведения прошлого ревью период. Проговариваются требования к сотруднику, замечания, отмечаются сильные стороны, позитивные моменты, выставляется оценка по специальной системе, принятой в компании, от которой зависит, получит ли работник премию или прибавку к зарплате.

Если говорить о самоощущении, то

ключевыми моментами для оценки своих результатов можно назвать качество и скорость выполнения задач, частоту обращения к коллегам за помощью в поиске решения, наличие ошибок.

Какие возникают сложности?

Лично для меня основная сложность заключается в коммуникации с некоторыми коллегами в офлайне – когда, например, я приезжаю в командировку в офис. Получается, что многих людей (особенно в большой компании) в лицо даже не знаешь, потому что если и общался с ними, то только по интернету. И они тебя не знают. Дискомфорт.

В «Яндексе» с целью сплочения коллектива (тимбилдинг) существует практика периодического проведения так называемого кампуса, в ходе которого сотрудники одного отдела за счет компании собираются вместе в городе, где есть офис организации, и совместно работают, а также проводят свободное время. Но это способно решить проблему коммуникации только в рамках твоего отдела.

Ещё одна небольшая сложность имеет чисто бюрократический характер: если офис в другом городе, то на отправку и получение различных документов (заявления на отпуск, приказы, дополнения к трудовому договору) требуется много времени. Знаю, что сейчас у нас внедряется электронный документооборот – надеюсь, с его внедрением жизнь станет проще.

Кому подойдет удаленная работа?

Удаленная работа безусловно подойдет дисциплинированным людям, которые умеют концентрироваться на задаче, несмотря на окружающие условия – будь то расслабляющая обстановка, или наоборот шум-гам. Если вам комфортно обсуждать рабочие вопросы с коллегами, руководителем без личного контакта (дистанционно) – это тоже для вас.

Конечно, она подойдет и другим людям, но уже с оговорками и нюансами, возможными сложностями и рисками.





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

Не хватает рук? Нанимай фрилансера!

Как часто в вашей компании появлялась какая-либо задача, которую не мог выполнить штатный сотрудник? Нанимать ради одной функции нового человека нерационально. Но решить проблему нужно. Как же поступить в такой ситуации? Нанять фрилансера!



Никита Филин,
HR-специалист
компании МКРЕП



Как понять, на какую работу стоит привлечь фрилансера, а на какую лучше брать штатного сотрудника?

Чаще всего на фрилансе выступают творческие профессии. Это дизайнеры, копирайтеры, интернет-маркетологи, SMM-специалисты. Вот самые очевидные примеры, которые подсказывают, на какую работу стоит нанимать фрилансера:

- Если в ходе работы есть доступ к информации, представляющей коммерческую тайну или интересы компании, то вам лучше подойдет штатный сотрудник;
- Если есть высокая ответственность за результат – лучше выбрать штатного сотрудника;
- Осуществление какого-либо временного проекта – можно остановить

свой выбор на фрилансере;

- Оказание услуг – фрилансер;
- Объем работ не настолько большой, чтобы загрузить сотрудника на 100% – подойдет фрилансер;
- Если сотрудник может работать практически автономно (нужен для коммуникации только руководитель или другие сотрудники, которые могут ставить задачи), то можно поручить эту работу фрилансеру.

Общий вывод: для фрилансера подходит работа над временными проектами, объем работы которых не позволяет нанимать штатного сотрудника.

В чем плюсы работы с фрилансером?

Пожалуй, главный плюс в том, что оплата труда фрилансера сдельная, то есть за результат. И здесь достаточно

легко контролировать уровень выплаты. Самое главное на этапе переговоров четко определить, за какой конкретно результат будет выплачиваться зарплата.

Как определить результат? Как правило, любой предприниматель, который хочет добиться успеха, следит за эффективностью работы своих отделов. Эта работа выражается в KPI (ключевые показатели эффективности). Например, взять один KPI менеджера по подбору персонала. Его важным показателем является поток резюме. Чем больше резюме поступает в компанию, тем выше вероятность выбрать компетентного специалиста. Это говорит о хорошей работе менеджера. Проще говоря, показатели KPI имеются у всех направлений, но со своей спецификой

в каждой компании. Опытные фрилансеры знают КРІ в своем направлении, поэтому с ними договоренность идет в основном по цене работы. Для некоторых творческих профессий КРІ определяется в большей степени дедлайном.

В случае, если фрилансер не соглашается на конкретные условия, то с ним, вероятно, не нужно сотрудничать. Этот человек не мыслит категориями эффективности. А для бизнеса это очень важно.

Еще один плюс – отсутствие необходимости организовывать рабочее место такого сотрудника. Соответственно, организация избегает дополнительных затрат и других формальностей при работе с кадрами. Не нужно оплачивать отпускные и больничные. Их просто нет. Сотрудник всегда на связи и может выполнить работу в срочном порядке вне зависимости от времени суток (при условии, что в договоре четко прописан дедлайн и результат такой работы).

Еще один нюанс в том, что фрилансер – это ИП. Соответственно налоги они платят сами за себя. Правда, компания на этом не сэкономит. Здесь просто становится меньше работы для отдела бухгалтерии.

Как выбрать хорошего фрилансера? На что смотреть?

Этот вопрос достаточно легко решается. В первую очередь, смотрим на портфолио. Это объективный показатель того, насколько фрилансер хорош в своем деле. Если портфолио отсутствует, то не стоит сразу ставить крест на этом кандидате. Можно уточнить его опыт работы с организациями и, естественно, запросить у них рекомендации по данному сотруднику. Их ответ и будет достаточно показательным относительно компетентности фрилансера.

Еще одним способом проверки знаний и навыков фрилансера является тестовое задание. Способ этот наиболее длительный, и не каждый фрилансер на него согласится. Первые два способа легко позволяют создать выборку кандидатов, а тестовое задание

позволит выбрать из них лучшего.

Тестовое задание составляется таким образом, чтобы можно было проверить нужные вам навыки у фрилансера. Для примера снова возьмем менеджера по персоналу. Важным навыком у него является поиск резюме на различных порталах. Проверить этот навык можно с помощью задания: сделать выборку кандидатов в области IT-маркетинга по городу Сыктывкар. Так как я хорошо осведомлен в количестве таких специалистов в нашем городе, то легко смогу оценить, насколько хорошо человек выполнил работу. Но это грубый пример, так сказать.

Важно, чтобы тестовое задание не занимало много времени на его выполнение. Максимум 1 час по времени.

Фрилансерам, да и любому другому кандидату, надо внимательно относиться к тестовым заданиям. Если там большой объем работы, то, вероятно, это реальная задача бизнеса, которую они пытаются решить путем привлечения кандидатов. После этого выбирается лучший вариант решения задачи, а всем кандидатам идет отказ в работе. Ну а про оплату и говорить не стану... Это один из способов обмана фрилансера и других кандидатов на работу. Так что будьте осторожнее.

Как оформляются отношения с сотрудником, который работает на фрилансе?

Все зависит от статуса фрилансера. Если он зарегистрирован как ИП, то заключается договор на оказание услуг.

Почему важно заключать договор, а не договариваться на словах? Договор может защитить ваши инвестиции в работу фрилансера. На словах сотрудничество не застраховано, причем в двустороннем порядке.

Какую пользу компании принесет такое решение?

Частично на данный вопрос есть ответы в плюсах работы с фрилансером. Если фрилансер из другого города или страны, то его опыт может стать новшеством в регионе. Но категорично насчет пользы высказываться не

стоит, ведь здесь все зависит от уровня навыков, которыми могут обладать и штатные сотрудники.

Как следить за работой сотрудника на фрилансе и как контролировать процесс?

В целом, нет необходимости пристально следить за работой фрилансера. Его главная задача – дать результат исходя из установленных условий. Но если есть желание сделать весь процесс прозрачным и контролировать его, то можно использовать разные интернет-платформы. Например, в одном из популярных сервисов, где выставляются задачи и сроки, а руководитель «видит» их и контролирует.

Многие руководители, которые ранее не имели опыта работы с фрилансерами, боятся того, что человек в процессе работы попросту пропадет. Поэтому они спрашивают о «тревожных звончках», которые помогут предотвратить такую ситуацию. Знаете, в чем отличие добросовестных сотрудников от необязательных? Первые дадут информацию уже в первые дни работы. Их нет нужды дергать, так как они сами дают о себе знать. Вторые чаще всего «тянут резину». В итоге они объявляются к концу дедлайна (зачастую времени на исправление недочетов попросту не остается). В общем, чем дольше фрилансер молчит, тем выше вероятность, что его работа будет некачественной.

Как наладить процесс работы, если сотрудник, работающий на фрилансе, постоянно должен контактировать с сотрудниками, работающими в офисе?

Предыдущий вопрос частично эту проблему решает. Вы можете использовать интернет-платформу. Но есть и другое решение. Например, нанят фрилансера в штат. Правда, в этом случае придется значительно улучшать его условия работы. Если работа предполагает частые контакты с офисом компании, то, наверное, легче искать сотрудника сразу в штат, чем наладить этот процесс с фрилансером. Частый контакт с головным офисом уже изначально отвергает идею нанимать фрилансера.

Как выжить в этом мире, если ты фрилансер?



Александр Мусий,
веб-программист

В массовом сознании сложился такой образ фрилансера: человек в абсолютной безмятежности сидит на берегу моря или на поляне с ноутбуком, потягивает сок и испытывает бесконечное счастье от того, что он независим и может работать где хочет и когда хочет. Но мы то с вами знаем, реальность часто бывает сурова, и в работе фрилансера, кроме очевидных плюсов, есть несколько сложных моментов, которые приходится решать, когда выбираешь для себя путь самозанятого специалиста.



Где мне брать работу? Как обеспечить себе достаточное количество задач, чтобы иметь более-менее стабильный доход?

С какими клиентами работать, а каких избегать?

Ок, договорились, работаем. С чего начать? Как избежать разногласий? На всякий случай, как защитить себя от «кидалова»?

Ну, и, в конце концов, как организовывать рабочий процесс, чтобы был порядок в делах?

Каждая из этих проблем имеет множество решений и во многом зависит от специфики вашей деятельности. Я попробую описать разные известные мне варианты. Мой личный опыт основан на удаленной работе в сфере IT. Уже 8 лет я занимаюсь веб-разработкой, из них 1 год работал удаленно на компанию, а теперь 2 года также удаленно работаю на себя.

Пожалуй, первая и главная проблема фрилансера - поиск работы. Если вы работаете в своей сфере уже приличное время и у вас наработаны контакты клиентов и партнеров, то часто клиенты звонят вам сами. Работа находит вас сама. Сила и эффективность «сарафана» всем известна, положительные рекомендации одинаково хорошо работают во всех отраслях. Однако даже у матерого специалиста с хорошей репутацией всегда может возникнуть окно в графике, когда просто не осталось задач. Пустое время в графике работает нам на убыток, поэтому в такие моменты нужно выходить из режима ожидания и действовать. И вот эти действия как раз могут быть самыми разными. Все зависит от области, в которой вы работаете.

Например, если вы курьер, грузоперевозчик или мастер по ремонту квартир - как вариант, вам не помешает зарегистрироваться на тематических интернет-площадках, где люди предлагают и ищут помощь в разных делах. «Авито», «YouDo» и подобные сервисы, а также же различные группы в соцсетях. Иногда там можно найти разовую работу как раз по вашей части.

У репетиторов, фотографов, юристов и прочих также есть свои специализи-

рованные ресурсы, где можно найти и локальную, и удаленную работу.

А если вы айтишник, то конечно же стоит посмотреть на различные фриланс-биржи, где можно найти множество задач по вашей специальности и, проведя некоторое время в борьбе за внимание заказчика, даже выиграть и взять в работу пару из них. Как писать отклики на задания - это тема отдельной статьи, и таких статей масса. Главное избегать шаблонных фраз, показать интерес к задаче (можно описать пару своих соображений по реализации), и при этом дать понять, что вы знаете себе цену, торговаться не любите, делаете хорошую работу за хорошую оплату.

Как презентовать себя и свои услуги?

Могу выделить лишь несколько важных пунктов из личного опыта:

— Избегайте шаблонных фраз, лишнего официоза. На той стороне такие же люди, и они будут рады общаться с вами прямо и по делу.

— Покажите интерес к задаче. Важно дать понять, что вы не просто выполняете работу за деньги, а хотите решить проблему клиента. Причем знаете, как это сделать. Вникайте в суть задачи сразу и задавайте уточняющие вопросы. Если есть несколько вариантов решения - сразу опишите их, но сделайте это кратко.

— Сначала говорите о задаче, потом о себе. Ваша личность и скилл - второстепенная информация. Зацепить клиента нужно результатом, который вы предлагаете.

— Не обрушивайте на клиента все свое портфолио, даже если оно действительно впечатляющее. Дайте только примеры из той же сферы, или где реализованы похожие задачи. Подробная информация о вашем опыте должна быть на вашем сайте или в соцсетях. Просто дайте ему ссылку.

— Дайте понять, что вы знаете себе цену, торговаться не любите и делаете хорошую работу за хорошую оплату.

Кроме того, независимо от сферы вашей деятельности, всегда очень хорошо работают профессиональные контакты. Если вы квалифицированный сантехник, вам нужно дружить

с мастерами-отделочниками, потому что их клиент - потенциально и ваш. Если вы свадебный фотограф - дружите с салонами, ивент-агентствами и даже с водителями лимузинов. Принцип вроде очевидный, но по факту мало кто использует его в полной мере. Это может звучать довольно пафосно, но нужно строить свою профессиональную партнерскую сеть. Приведите пару клиентов своим партнерам, и они будут приводить вам.

У нас в IT это очень хорошо работает. Например, я веб-программист, живу в Сыктывкаре. Мой друг, разработчик мобильных приложений, живет в Питере. Есть коллеги дизайнеры, системный администратор, специалист по интернет-рекламе и так далее. Все в разных городах. При этом, мы постоянно на связи, вместе работаем над некоторыми задачами и постоянно подключаем друг друга к своим проектам. Да, наша специфика в том, что нам никак не мешает расстояние, но даже если вы работаете с привязкой к месту, очень важно и полезно строить такие связи.

Ну, и, конечно же, у вас всегда есть вариант запустить обычную рекламу (в интернете, на билборде, на листовках - где больше нравится), и далее ждать эффекта, который, к слову, может быть очень разным. В том числе и нулевым. Поэтому подходить к данному вопросу нужно прагматично.

Следующий важный вопрос - с кем работать и как выстроить этот процесс. Здесь уже не так важна сфера. Важнее, кто ваш клиент: простой потребитель (физлицо) или же целый бизнес.

Если вы работаете с физлицами, то, скорее всего, оказываете какие-то разовые услуги: починка компьютера, помощь с переездом, фотосессия. Ваше взаимодействие обычно не занимает много времени, поэтому тщательно анализировать каждого клиента не нужно. Главное, что я могу отметить, это две вещи:

— Обязательно работайте с договором! Сделайте один раз шаблонный документ, чтобы вносить минимум правок, и подписывайте с каждым клиентом. Даже если у вас никогда не дойдет дело до спорных ситуаций и судебных

разбирательств, в договоре вы подробно опишете суть услуги, состав работ и условия. Это позволит вам избежать недопонимания с клиентом в тот момент, когда работа выполнена.

— Если клиент торгуется, или просто ужаснулся той ценой, которую вы назвали - это повод напрячься. Это значит, что клиент не понимает ценность вашей услуги именно для себя, считая, что она не стоит заявленных денег. В любом случае, будет плюсом, если вы сможете тактично обосновать свою цену, причем не в стиле «Я почищу ваш «системник» от пыли за 1000 рублей», а что-то вроде «Я сделаю так, что ваш компьютер перестанет «тормозить». Тем самым мы продлим срок его службы. И это обойдется вам в 1000 рублей». А потом уже решите для себя, попрощаться с клиентом, если он чересчур настойчив, или все же договориться.

Ну, а если ваши клиенты - предприниматели, компании и учреждения, то здесь иногда предварительная подготовка не помешает. Конечно, никогда нельзя точно спрогнозировать, будет ли работа с клиентом одной сплошной проблемой или, наоборот, у вас будет полное взаимопонимание. Но, по крайней мере, вы можете сделать некоторые выводы о репутации компании из соцсетей, отзывов, СМИ наконец. При этом нужно понимать, что даже в компании, к которой, в общем, нет претензий, работают разные сотрудники, и общаться вы будете с каким-то конкретным менеджером или директором. Поэтому, когда вы будете предварительно встречаться (или созваниваться) и обсуждать условия сделки, отмечайте для себя следующие моменты:

— Насколько клиент (представитель компании) понимает ценность вашей услуги для всей компании и персонально для него. Это важный момент. К примеру, я веду переговоры о разработке нового сайта для медицинского учреждения. Там много новшеств и автоматизации процессов. Для учреждения много очевидных плюсов. Но конкретно для их штатного айтишника (с которым я и веду переговоры) такое внедрение означает много лишней

работы и ответственности, которую он на себя брать не хочет. Поэтому работа с таким клиентом может обернуться большими трудностями.

— Насколько представитель компании уполномочен принимать решения. Часто бывает так, что компания назначает своего менеджера взаимодействовать с вами, но при этом каждый шаг ему нужно согласовывать с руководством и еще несколькими отделами. Все процессы будут очень затянуты, вам часто придется переделывать работу, тратить время и нервы.

— Обязательно оговаривайте условия предоплаты. Если клиент настаивает на оплате по результату - это не значит, что он боится потерять деньги. Это значит, ему нужен инструмент давления, чтобы убедить вас предложить больше вариантов, переделать работу еще раз, доработать еще кое-что и так далее. Вряд ли вам захочется оказаться в таких неравных условиях.

— В бизнесе, как правило, люди лучше понимают, что экономия практически не проходит без последствий. Если где-то сэкономишь, то что-то не получишь. Поэтому, если клиент торгуется, прямо его спросите - на чем будем экономить? Вы обозначили свою цену за а) быструю и б) качественную работу. Если клиент хочет дешевле - он получит что-то одно. Обычно, в этот момент адекватный клиент понимает, что торговаться дальше не стоит.

— Если клиент бравирует, что «деньги не проблема» - бегите от него! По своему опыту скажу: в подавляющем большинстве случаев это проблемный клиент. На деле он будет бороться за каждую копейку. Ваш клиент - тот, который вдумчиво анализирует затраты и действительно понимает, за что он платит.

Вопросу «С кем и как работать?» сопутствует еще один важный момент. А как оформить ваши отношения? Нужно ли регистрировать ИП, или можно просто заключать договор на оказание услуг, от физлица?

В теории, конечно, вы можете, как физлицо, оказывать услуги и физлицам, и компаниям. Но на практике этот подход не оправдан. Если вы

планируете серьезно и постоянно заниматься своей деятельностью и, при этом, конечно же, получать официальный доход, то имеет смысл зарегистрировать себя как ИП.

— Во-первых, как физлицо вы будете должны выплачивать НДФЛ с вашего дохода, причем НДФЛ составляет 13%, в то время как в статусе ИП, например, на упрощенной системе ваш налог будет составлять всего 6%;

— Во-вторых, вы будете иметь официальный доход (подтвержденный декларацией), который будет свидетельством вашей кредитоспособности;

— В-третьих, к вам просто будет больше доверия. А если вы работаете с бизнесом, то вам практически необходимо быть ИП, потому что оплату услуг любая компания предпочитает проводить безналичными платежами, им выгоднее работать с ИП;

— Ну, и в конце концов, у вас будет своя собственная печать. Здорово, правда?

К вопросу о взаимодоверии. Всегда есть опасения, что клиент увидит результат работы, который его не устроит, и работу не оплатит. Конечно, от такого застраховаться сложно и, даже если у вас есть договор, то решать такие вопросы через суд всегда трудно и затратно. Также нужно понимать, что такой процесс может также обернуться не в вашу пользу.

Я думаю, что нельзя выделить какие-то определенные признаки, которые явно говорят о том, что вас хотят оставить без оплаты. Это всегда происходит по-разному. У каждого клиента своя психология. Иногда кажется, что клиент сомнительный, но в итоге все проходит отлично. А иногда наоборот: в процессе работы все гладко, а при сдаче результата появляются странные вопросы, попытки сбить цену или навязать дополнительную работу за ту же цену. Я тоже несколько раз был обманут клиентами и, как правило, с этим ничего нельзя было сделать, так как договоренности не были зафиксированы.

Поэтому лучше всего на ранних этапах работы сделать все, чтобы разногласий не возникало. Зафиксировать

каждый пункт задачи, утвердить и убедиться, что вы с клиентом одинаково понимаете суть. Кроме того, в процессе работы нужно периодически показывать клиенту промежуточный результат. Ему важно видеть процесс, это дает уверенность в том, что результат будет именно такой, какой заказчик представлял.

Чем меньше вы держите клиента в неведении и заставляете нервничать, тем меньше вероятности, что вам не заплатят.

После того, как ваша работа выполнена, убедитесь, что проблема вашего клиента действительно решена. Вы можете оформить красочное портфолио, написать разнообразные кейсы, собрать коллекцию видеоотзывов - это все точно пойдет в плюс, но не даст такого эффекта, как несколько реально довольных клиентов, которые расскажут о вас своим партнерам и коллегам.

Если клиент не проблемный, завершая задачу, озвучьте еще пару полезных вещей, которые вы можете реализовать для него. У клиента всегда должен быть план на будущее, и желательно, чтобы вы в нем присутствовали.

Иногда можно самому вспомнить о клиенте. Например, просто поинтересоваться, как у него дела, предложить ненавязчиво новую услугу. Я,

например, периодически скидываю клиентам разные сервисы или новые фишки для сайта, которые могут быть полезны в их работе, но только уместные, чтобы решить определенную задачу. Они очень ценят такое внимание, и часто такое общение приводит к новым проектам и задачам.

Если вы фрилансер - вы сами организуете свою работу, и вам приходится, кроме выполнения своих профессиональных задач, заниматься поиском клиентов, назначать встречи, формировать график, заниматься отчетностью (если вы ИП). Держать это в голове сложно, поэтому советую использовать некоторые инструменты, которые облегчат вашу жизнь.

— Самое первое и важное - используйте интернет-календарь. Независимо от рода деятельности, вам нужно всегда помнить о встречах, дедлайнах и прочем. Поэтому возьмите себе в привычку каждое предстоящее событие отмечать в календаре. Самое простое - это облачный календарь Google, легко настраивается и поддерживается на разных устройствах.

— Если вы работаете с проектами, то вам необходимо вести свой список задач. Тоже облачный. Чтобы можно было быстро надиктовать задачу со смартфона, или подробно расписать на

компьютере. Фиксируя задачу, вы, во-первых, начинаете лучше ее понимать. Во-вторых, можете в таком виде согласовать с клиентом. И самое главное, вы в любой момент сможете найти и вспомнить, что вы делали месяц или год назад. А это иногда очень нужно.

— Фиксируйте свои доходы и расходы. Даже если этого не требует налоговая, фиксируйте для истории каждый платеж клиента, ведите статистику и составляйте финансовый план на месяц. Для этого сойдет любой табличный редактор или специальные сервисы, как, например, drebedengi.ru.

И последний, очень важный совет. После того, как вы научились хорошо и много работать, не забудьте научиться хорошо отдыхать. Будь то один целый день недели, или по 3 часа каждый день: заведите отдельное время для отдыха, не ешьте за компьютером и не читайте рабочую почту, лежа на диване. Очень важно (и на деле это очень сложно) разделить свое рабочее время и отдых. Но этому нужно научиться, чтобы не иметь проблем с переутомлением, особенно умственным. Работать в свободном графике - это одновременно и очень удобно, и очень сложно. Но если у вас получается - работа принесет реальное удовольствие, несравнимое с работой наемным сотрудником.



Привлечение к труду фрилансеров и работников на аутсорсинге. В чём риски для работодателя?



Анна Огородникова,
юрист Службы
консультирования по
продукту компании
«Консультант Коми»

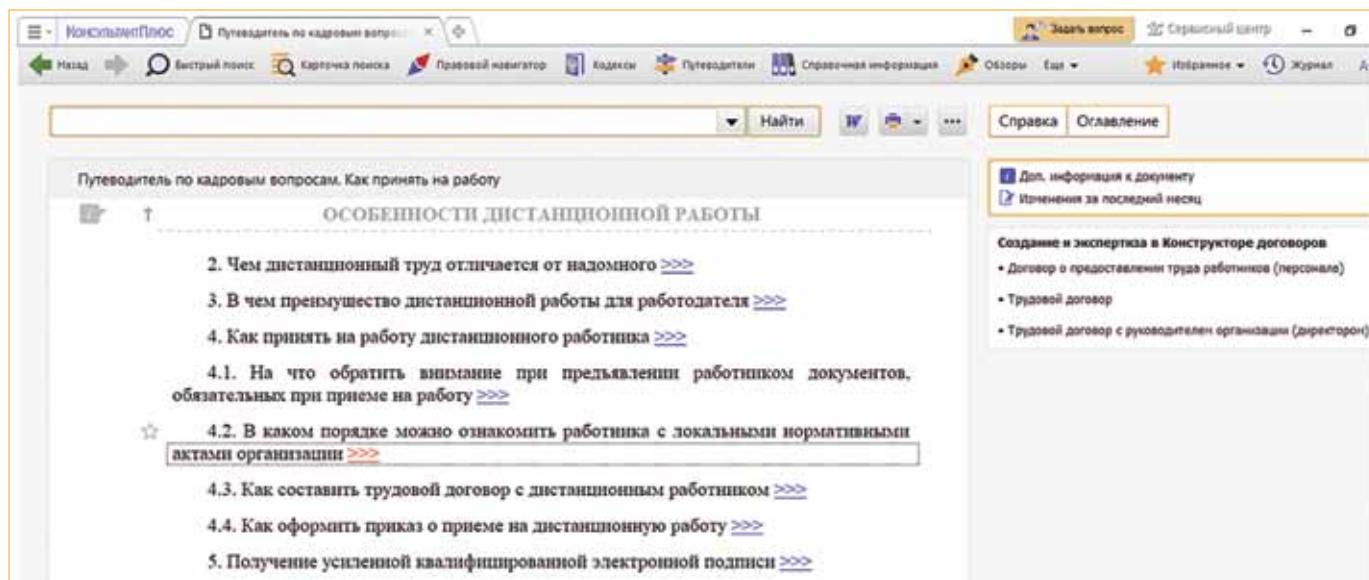
Аутсорсинг и фриланс стабильно набирают популярность в реалиях современного бизнеса, что доказывает очевидную выгоду от их использования. Наиболее популярен внешний менеджмент в сферах финансового, юридического, кадрового, логистического, маркетингового, IT-обслуживания компании. Очевидные преимущества данных правоотношений привлекают все большее число успешных предпринимателей, и, как следствие, опытные бизнесмены предпочитают использовать внешних подрядчиков для максимального повышения эффективности работы компании. Вместе с тем, данные услуги на рынке труда имеют как достоинства, так и очевидные недостатки.

По сведениям из Свободной энциклопедии «Википедия», фрилансер (англ. freelancer, также свободный художник) – свободный работник. Термин фрилансер обычно приписывается Вальтеру Скотту (используется в романе «Айвенго» (1819) для описания средневекового наёмного воина, букв. «вольного копейщика»). Правовое регулирование труда фрилансеров регламентировано главой 49 Трудового кодекса России:

Статья 312.1. Общие положения

Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

Для того, чтобы сократить риски неверного юридического оформления договора с дистанционным работником, рекомендуем обратиться к материалу Системы «Консультант Плюс» – Путеводитель по кадровым вопросам. Как принять на работу

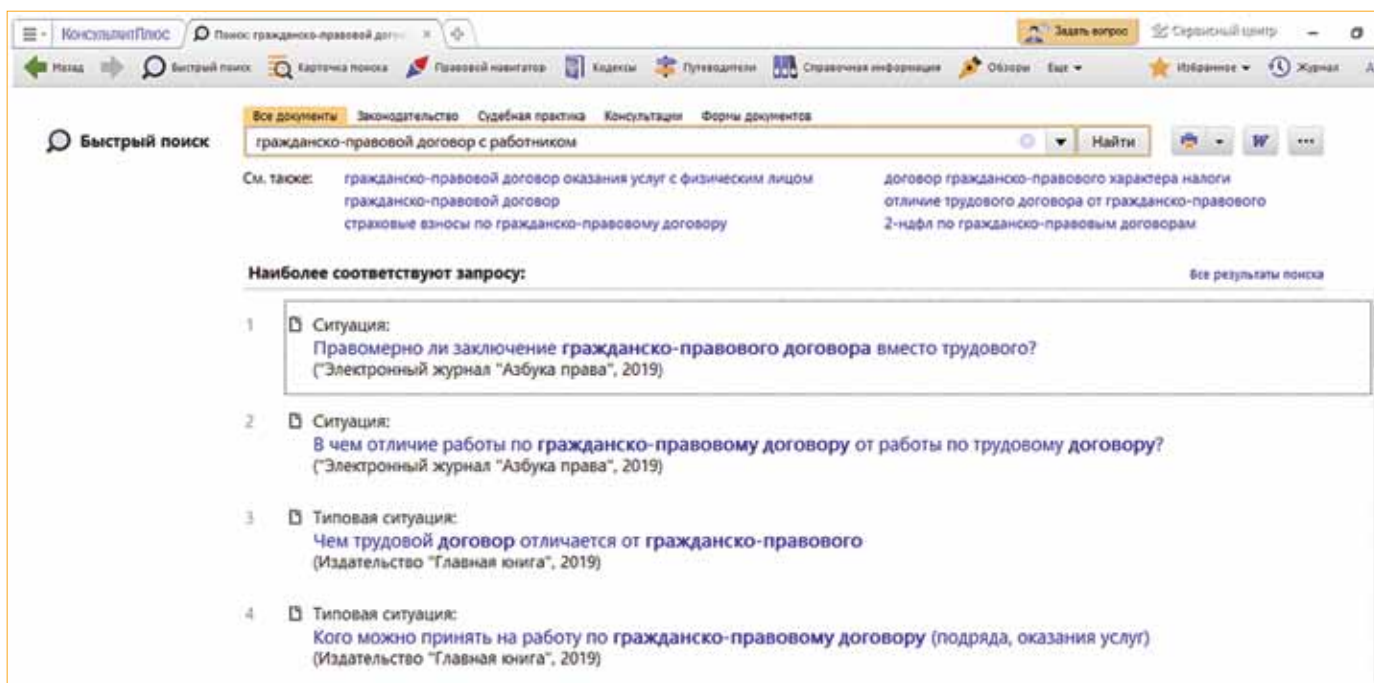


Многие компании отдают предпочтение фрилансерам из-за оптимизации расходов: сокращение количества штатных работников позволяет им экономить на аренде помещений, налогах, страховке и зарплате. Однако не у всех работодателей кредит доверия к фрилансерам достаточно велик: сотрудничество со сторонними сотрудниками может быть рискованным из-за срыва дедлайнов, некачественного исполнения работ или, в крайних случаях, из-за пропажи сотрудника.

Фрилансером также можно назвать лицо, которое выполняет работу либо оказывает услуги на основании заключенного с ним гражданско-правового договора. В таком случае существует риск признания гражданско-правового договора трудовыми отношениями.

В Системе «Консультант Плюс» представлен широкий спектр материалов, позволяющих разграничить понятия трудового и гражданско-правового договоров, доступ к которым можно получить через Быстрый поиск.

В случае признания ваших отношений таковыми, помимо недоимки по налоговым сборам, сотрудников компании могут привлечь к административной ответственности в соответствии со ст. 15.11 Кодекса РФ об административных правонарушениях. Также следует отметить, что статьей 199.1 Уголовного кодекса РФ предусмотрена уголовная ответственность за неисполнение обязанностей налогового агента в крупном или особо крупном размере. Данные правоотношения могут быть признаны трудовыми в двух случаях: необжалование решения проверяющего органа в установленном действующим законодательством порядке и по решению суда (Статья: Споры о признании фрилансеров штатными сотрудниками организаций (Шишков Д.) («Трудовое право», 2018, N 9) {КонсультантПлюс}).



Согласно сведениям из «Википедии», аутсорсинг (от англ. outsourcing: (outer-source-using) использование внешнего источника и/или ресурса) – передача организацией, на основании договора, определённых видов или функций производственной предпринимательской деятельности другой компании, действующей в нужной области.

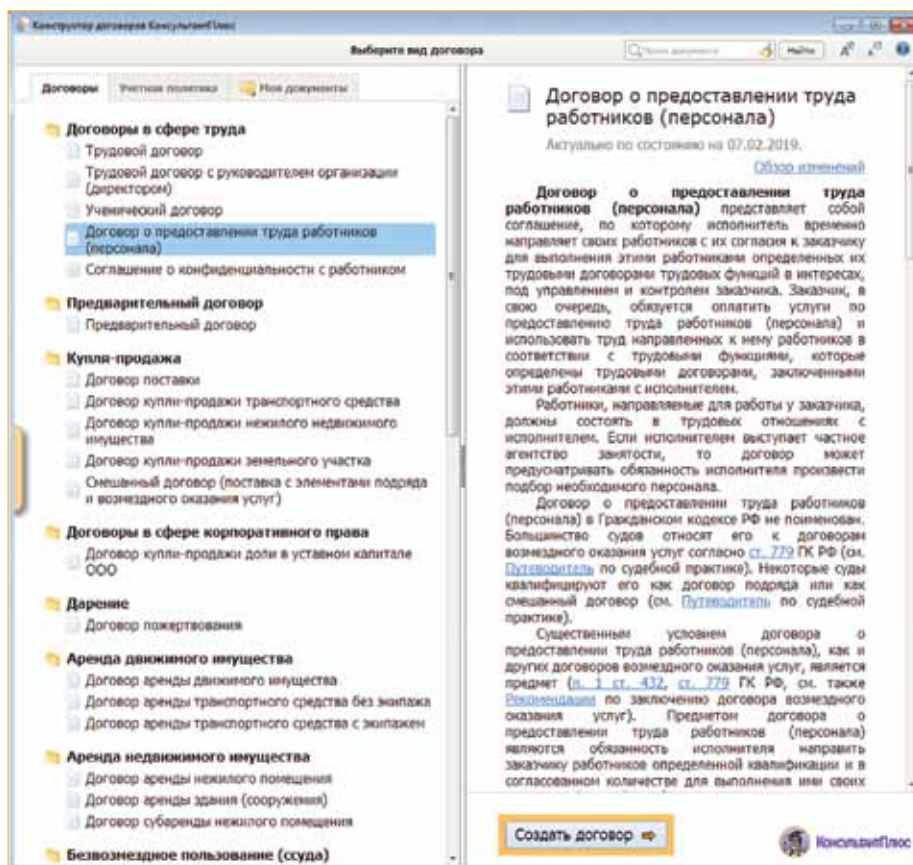
Безусловно, к минусам аутсорсинга можно отнести риск некачественного решения задач и риск непонимания корпоративного стиля компании, проблему утечки информации и возможную зависимость от внешних исполнителей, а также отсутствие контроля над ведением делегированных бизнес-процессов.

Договор о предоставлении труда работников (персонала) доступен в Конструкторе договоров Системы «Консультант Плюс». Данный продукт компании – один из инструментов безопасности организации, способный обеспечить верное юридическое сопровождение договора аутсорсинга.

В разделах Системы «Консультант Плюс» «Финансовые и кадровые консультации», «Консультации для бюджетных организаций» и «Комментарии законодательства» можно найти самые актуальные статьи из периодических изданий, посвященных вопросам правового регулирования аутсорсинга на современном этапе:

Путеводитель по кадровым вопросам. Как принять на работу {КонсультантПлюс}:

Аутсорсинг (классическая схема) не предусматривает передачу под руководство и контроль заказчика работников исполнителя. Ему предоставляются определенные услуги по договору возмездного оказания услуг, как правило, непрофильные для его вида деятельности: ведение бухгалтерского, налогового, кадрового учета, юридическое сопровождение и др. [см., например, Постановление ФАС Поволжского округа от 04.05.2012 по делу N A55-17704/2011].



- Статья: Целесообразность аутсорсинга государственных услуг [Погодина И.В.] («Государственная власть и местное самоуправление», 2018, N 9) {КонсультантПлюс}
- Статья: Аутсорсинг бухгалтерских услуг, как выбрать компанию [Яковлева Е.] («Учет и контроль», 2018, N 5) {КонсультантПлюс}
- Статья: Банковская тайна и использование банками услуг аутсорсинга информационной безопасности [Канашевский В.А.] («Lexrussica», 2018, N 7) {КонсультантПлюс}
- Статья: Об аутсорсинге бухгалтерских услуг [Миславская Н.А.] («Аудитор», 2017, N 3) {КонсультантПлюс}
- Статья: Процессный подход к организации бухгалтерского аутсорсинга [Терентьева Т.А., Свиридова Л.А.] («Международный бухгалтерский учет», 2017, N 13) {КонсультантПлюс}
- Статья: Правовая природа договора аутсорсинга в аспекте разрешения социально-экономических проблем [Ковалевский А.М.] («Социальное и пенсионное право», 2017, N 4; 2018, NN 1, 2) {КонсультантПлюс}
- Статья: Аутсорсинг в государственных и муниципальных учреждениях [Чагин К.Г.] («Руководитель бюджетной организации», 2016, N 3) {КонсультантПлюс}

Главные достоинства внешнего менеджмента (как фриланса, так и аутсорсинга) сводятся к снижению валовых затрат и освобождению ресурсов компании для ведения основной деятельности. Подрядчик на аутсорсе или фрилансер выполняет те же функции, что и его аналог в виде штатного подразделения или сотрудника предприятия. Вместе с тем, если это делается качественно, риски в таком случае являются лишь потенциальными, и при тщательном выборе надежного партнера с хорошей репутацией их можно исключить.



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

«Мне нравится зажигать людей своей идеей»



Как часто люди задумываются о собственном бизнесе как источнике прибыли, берут на его реализацию кредит, а затем открывают это дело? Таких историй в нашем городе много. Но сегодняшняя героиня нашей рубрики молодая девушка Юлия Долгушина выбрала другой путь. Копить заработанное несколько лет ради того, чтобы в будущем получить возможность учить детей. Именно так появился Erudite Club. Место, где можно выучить иностранный язык, рисовать и заниматься музыкой. Об истории появления, сложностях и методике преподавания – в новом выпуске нашей рубрики «Стартап».

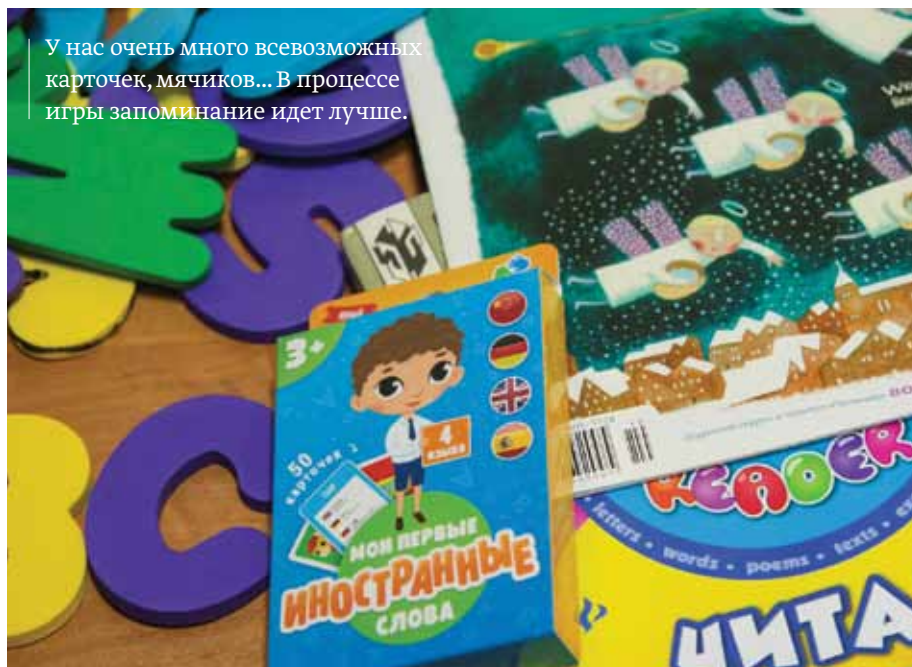
— **Юлия, когда появился клуб? И как зародилась идея его создания?**

— Наше официальное открытие произошло незадолго до Нового года. А вот сама мысль о том, что я хочу иметь что-то свое, появилась у меня еще во время учебы в университете. То есть примерно шесть лет назад. Сначала были мысли о создании языковой школы. Потом я думала работать на себя как репетитор. Периодически я оставляла эту идею и устраивалась на работу в какие-то языковые школы. Но в каждой организации, помимо основной работы, я старалась понять для себя, что там сделано хорошо или не очень. Отмечала, чтобы из этого я исправила, а что меня устраивает. От подобного анализа я все больше приходила к мысли, что нужно брать быка за рога и делать что-то свое.

Время активных действий началось после окончания университета. Я в тот момент занималась репетиторством по английскому и немецкому языкам. Занятия проводила у себя дома. Благо двухкомнатная квартира это позволяла. Но я столкнулась с тем, что многих родителей такое помещение смущало. Поэтому я стала снимать небольшой кабинетик у своих знакомых. Но была одна проблема: там очень сильно не хватало места.

В процессе работы на отвлеченной площадке я задумалась о том, что было бы здорово проводить занятия не только по английскому языку. Мысль появилась после разговоров с родителями подопечных. Оказалось, что у многих ребят, помимо уроков со мной, много других кружков и занятий, которые сложно совместить между собой. Нужно постоянно ездить из одного места в другое, что очень неудобно. Было бы здорово, если бы все эти кружки находилось в одном месте! Чтобы ребенок, например, закончил заниматься английским и тут же пошел на урок игры на гитаре... В плане бюджета тут тоже есть свои плюсы. Например, мы можем давать скидку на вторую дисциплину. Получается, что все это выгодно и нам, и родителям, и детям. Поэтому

У нас очень много всевозможных карточек, мячиков... В процессе игры запоминание идет лучше.



я стала искать преподавателей.

В помещение, где мы находимся сейчас, переехали чуть больше месяца назад. В старом было множество проблем. Например, там у нас не было своего входа. Это было неудобно нам преподавателям, родителям было негде ждать... Тут мы сразу взяли помещение с тремя кабинетами с расчетом на то, что вскоре дисциплин станет больше. Сейчас мы постепенно занимаемся обустройством.

— **А где вы учились?**

— Я училась в СГУ в институте иностранных языков на педагогическом отделении. Специальность – педагог английского и немецкого языков. У меня с самого начала была тяга и к языкам, и к детям. Сама я из Воркуты. Шесть лет училась в обычной школе, а после поступила в лицей. Меня взяли в гуманитарный класс, где у учеников был очень сильный английский. Я его на тот момент не знала вообще. Только немецкий. Поэтому экстренно начала заниматься. Когда пришло время выбирать университет, я понимала, что хочу преподавать. Я знала, что даже если выберу другую профессию – все равно буду заниматься репетиторством.

— **Вы сказали, что работали в нескольких школах и подмечали для себя плюсы и минусы. О чем именно идет речь? Какие недостатки и достоинства есть в местных учебных заведениях?**

— Если говорить о плюсах – это, в первую очередь, построение учебного процесса. Он отличается от того, что практикуется в обычных общеобразовательных школах. Маленькие группы, что помогает активировать всех участников занятия. Второе – это преподаватели. Туда идут, как правило те, кто действительно хорошо знает язык и хочет обучать других. Также выше оплата труда самого учителя. Плюс меньше всевозможной бюрократии. Это очень радует. Минусы – это то, что некоторым учителям приходится заниматься не только преподаванием. Например, иногда выступать в качестве уборщиков. Еще один минус, уже со стороны самих педагогов – не совсем верное определение уровня ученика. Это нужно для того, чтобы правильно выбрать группу для ребенка, чтобы ему было интересно и не слишком сложно. Иначе пойдет отторжение и человек просто перестанет качественно заниматься. Помимо этого, важно учитывать пси- ➤

хологические особенности учащегося. А это в наших реалиях тоже делается далеко не всегда.

— **А как правильно определяется группа?**

— Когда к нам приходит потенциальный ученик, мы первым делом проводим для него тестирование. Разумеется, делаем это бесплатно. Иногда во время теста мы общаемся с ребятами, чтобы уловить какие-то психологические особенности. После этого мы приглашаем его на пробное занятие. Тут мы пытаемся понять, насколько человеку комфортно заниматься по выбранной системе и именно в этой группе с конкретным преподавателем. После занятия мы спрашиваем ученика о его впечатлениях. Иногда бывает такое, что не очень понравилась группа. Тогда мы пытаемся подобрать другую.

— **Вы проводите пробные занятия только по иностранным языкам?**

— Нет, у нас есть пробные занятия по всем дисциплинам. А вот тестирование – только по английскому.

— **А какие направления существуют в вашей школе?**

— Иностранные языки, гитара, английский с песней, рисование и драмкружок. Английский с песней от обычного английского отличается тем, что в процессе обучения задействована еще и гитара. Ребята на уроках поют. Это позволяет сделать уроки более увлекательными и запоминающимися.

— **Как вы подбирали преподавателей? И насколько они эксперты в своем направлении?**

— Большая часть наших преподавателей – это люди, которых я знаю лично и те, в ком я уверена. А кому-то для получения работы пришлось на практике продемонстрировать свои знания и умения.

— **Какие требования выдвигались к преподавателям?**

— Во-первых, умение общаться с учениками. На самом деле, все наши пре-

Когда к нам приходит потенциальный ученик, мы первым делом проводим для него тестирование.



подаватели, а их у нас четверо, довольно молодые, им чуть больше 20 лет. Из-за этого получается выстраивать уроки максимально комфортно и неформально. Важно, чтобы ученик доверял своему учителю и с радостью шел на урок. А так, у всех наших преподавателей есть соответствующее образование и дипломы. Также важно знание методики. С этим у нас тоже все в порядке.

— **Что используете в обучении?**

— У нас очень много всевозможных карточек, мячиков... В процессе игры

запоминание идет лучше. Да и напряжение уходит. Также у нас много учебников и других материалов.

— **Какой средний возраст ваших воспитанников? Нет ли проблемы с субординацией, когда занятия проводят такие молодые специалисты?**

— Средний возраст наших учеников – 12-13 лет. Насколько я знаю, такой проблемы нет. Просто изначально преподаватель должен поставить себя перед детьми именно как учитель. Я обычно представляюсь по имени

отчеству. Так ученики сразу понимают, что перед ними взрослая женщина. Это не подруга, и находится она тут для того, чтобы учить. Во время разговора с учениками важно следить за тем, чтобы разговор не уходил в совсем другое русло. Разговоры о слишком личных вещах и прочем лучше пресекать.

— **В Сыктывкаре довольно много и языковых школ, и каких-либо курсов, связанных с искусством. Что вы делаете для того, чтобы выделиться на их фоне и продвинуть себя?**

— Если говорить о рекламе, то тут мы не вкладываем какие-то огромные суммы... В основном, это расклейка объявлений, реклама в социальной сети «ВКонтакте» в различных группах и «Инстаграм». В последнем мы обычно используем таргет. Плюс, еще хорошо работает сарафанное радио.

— **А что из этого работает лучше?**

— Больше всего клиентов нам приносят, как ни странно, сарафанное радио и простые объявления. Очень много информации читали и изучали по «Инстаграму». Изначально была уверенность в том, что он принесет нам много людей. Но этот вид рекламы не оправдал себя.

— **В чем залог хорошей рекламы учебного заведения? В реалиях Сыктывкара, разумеется...**

— Я думаю, что очень важно, в первую очередь, рассказать о том, что и как именно преподается в вашей школе. Возможно, показать какой-то фрагмент урока, чтобы это было наглядно. Человек, который к вам придет, уже должен понимать, что вы будете делать и насколько это будет ему интересно.

Также можно предложить какие-то акции. Это тоже всегда популярно. А еще хорошо заходят мнения и отзывы от людей, которые уже посещают ваши занятия.

— **Что, помимо хорошей рекламы, нужно учебному клубу, чтобы выдержать конкуренцию?**

— Нужны хорошие преподаватели,

хорошее отношение к ним... Важно, чтобы учителя не хотели уходить. Причем тут речь даже не всегда про зарплату. Людям должно быть комфортно работать с вами. Нужно создать для них условия, которые помогут поддержать интерес к преподаванию. Ну и, конечно, условия для учеников. Чтобы им было интересно заниматься и эти занятия приносили пользу.

— **А с родителями вы как-то работаете?**

— Общаемся. Какой-то конкретной и детальной проработки по этому фронту у нас нет.

уделяют большое внимание подготовке к ЕГЭ. Ваши уроки просто помогают повысить уровень знаний у детей? Или есть конкретные курсы, которые направлены на «натаскивание» к сдаче экзаменов?

— Подготовка к ЕГЭ изначально была запланирована как часть нашей программы. Но мы сейчас временно отложили эту идею.

— **Почему?**

— До сдачи экзаменов осталось совсем немного времени. Мы не берем на себя такую колоссальную ответственность и не начинаем готовить ребят за



4 месяца до сдачи. А вот с сентября мы уже начнем полноценно формировать группы. Будет и иностранный язык, и математика.

— **Какие типы занятий у вас есть?**

— У нас есть групповые, парные и индивидуальные занятия. Индивидуальные занятия будут полезны тем, кто-то что-то пропустил. Например, нужно подтянуть английский, пропущенный из-за болезни. Восполнить пробелы и сделать это вдвоем с преподавателем, чтобы не отвлекаться на группу. А в группе будет удобно заниматься тем, кто хочет, в первую очередь, развить речь. Или тем, кто хочет найти друзей по интересам.

— **Стоимость ваших занятий средняя по городу? Или ниже/выше? И из чего складывается цена?**

— В принципе, это средняя стоимость. Перед открытием нашего центра мы, разумеется, промониторили этот вопрос, и решили для себя, что остановимся на этой ценовой категории.

Во-первых, так как мы только начинаем, то не можем сразу заявить

высокую цену. Людям для начала нужно с нами познакомиться. Когда у нас появится больше клиентов и мы поймем, что они будут готовы платить другие суммы – подумаем о том, чтобы поднять ценник. Но и условия при таком раскладе тоже надо будет улучшать. Добавить мебель в кабинет, закупить еще инвентаря для обучения...

— **Какая сумма потребовалась на открытие клуба? И как вы ее достали?**

— На самом деле, деньги на открытие я копила. Мало кому об этом рассказывала, так как считаю, что о подобных вещах лучше не кричать на весь мир. В то время я была еще студенткой. Жила в общежитии, а деньги от подработки откладывала, потому что уже были мысли о том, что хочу собственное дело.

Для открытия была нужна относительно небольшая сумма – 250 тысяч рублей. Правда, после этого тоже придется постоянно вкладываться. Одна аренда чего стоит... А еще реклама, всевозможные закупки. Но первоначальную сумму я накопила за два года,

и от этого уже можно было двигаться. Мне повезло, что я умею копить.

— **Как вы это делаете?**

— Первое правило – никогда не отказывайся от работы. Если я знаю, что мне нужно копить деньги – я не откажусь от урока с учеником. А второе – я отказываю себе в вещах, которые не относятся к категории первой необходимости. Хотя такого, что я жила на хлебе и воде, конечно, не было.

— Получается, до открытия клуба опыта в бизнесе у вас не было?

— Ну, если не считать того, что когда-то давно я давала списывать за шоколадку, то нет (смеется).

— **А с какими сложностями вы столкнулись именно по части организации бизнеса?**

— Сложности, конечно были. Было проблематично найти помещение. Это само по себе сложно. А когда ты молодая девушка, выглядящая, как 16-летний подросток – задача становится практически нереальной. Мой молодой человек, который помогает мне вести дела, тоже внешне не особо походит на взрослого и солидного мужчину. Поэтому изначально мы не вызывали у людей особого доверия.

Еще одна проблема – правильно просчитать все расходы. Изначально нам казалось, что мы учли все и имеем представление о реальной сумме, которая нам нужна. По факту трат оказалось гораздо больше. Процесс заполнения групп учащимися тоже длился дольше, чем мы рассчитывали. Открывались мы незадолго до Нового года. Это стоило учесть, но я почему-то не предала этому особого значения.

Ну, и последнее – это всеобщее заблуждение по поводу своей жизни, когда открываешь дело. Люди думают, что при своем бизнесе у тебя куча времени и денег. А на самом деле ни того, ни другого у тебя нет.

— **И при этом ваш запал не пропал? Что вас мотивирует?**

— Меня мотивирует сама идея. Мне нравится строить бизнес, собирать по кусочкам этот пусть и небольшой,



Английский с песней от обычного английского отличается тем, что в процессе обучения задействована еще и гитара.

но успех. Мне нравится зажигать людей своей идеей. Когда им хочется приходить в клуб и получать новые знания. А еще мне бы очень хотелось воспитывать наших подопечных морально. Прививать им какие-то ценности.

— **Вы сказали, что изначально учли не все расходы. Что именно не учли?**

— Техника. В процессе у нас сломался один компьютер и вышел из строя принтер. Еще мы прогадали на канцелярии. Иногда думаешь: «Да лааадно, ведь ручка всего 2 рубля стоит». А по итогу все эти маленькие траты выливаются в приличную сумму. Еще мы угощаем наших учеников чаем с печеньем. В итоге тоже набегает немало. Тут копейка, там копейка... А в конце получается рубль.

— **А почему было сложно найти помещение? Проблема была только в вашем возрасте и восприятии арендодателей?**

— На самом деле, помещение в принципе сложно найти. У нас в городе очень многие помещения не оборудованы для учебного процесса. Например, мы смотрели вариант, где стены были как из картона. То есть, проводить там одновременно разные занятия попросту было бы невозможно. Иногда в больших офисных помещениях предполагается очень сомнительное соседство... Иногда нельзя клеить что-то на стены, иногда комнаты просто странной формы. А еще нам очень хотелось собственный вход в клуб. Также мы искали вариант в центре. По последнему пункту нам так и не повезло.

— **А какие документы нужны для открытия обучающего клуба?**

— Во-первых, нужно ИП, чтобы вести предпринимательскую деятельность. Учителям нужен диплом. Также вы можете получить лицензию на преподавание. Это нужно тем, кто по итогу обучения хочет выдавать сертификаты. Плюс, она позволит выдвигать на разные олимпиады и конкурсы под

началом клуба наших учеников. Без лицензии ребята также могут участвовать в подобных мероприятиях, но о нас при таком раскладе не будет ни слова. Нужно подготовить документы от пожарной службы, которые говорят о том, что в вашем помещении все в порядке. Также нужна медицинская книжка.

— **Насколько прибыльно быть владельцем учебного центра в столице Коми? И как быстро вы планируете «отбить» вложенные в открытие средства?**

— В Сыктывкаре быть владельцем

учебного центра не очень прибыльно, потому что, во-первых, цены на дополнительное образование невысокие, а во-вторых, большая конкуренция. Свою копеечку заработать можно, но олигархом не стать (смеется).

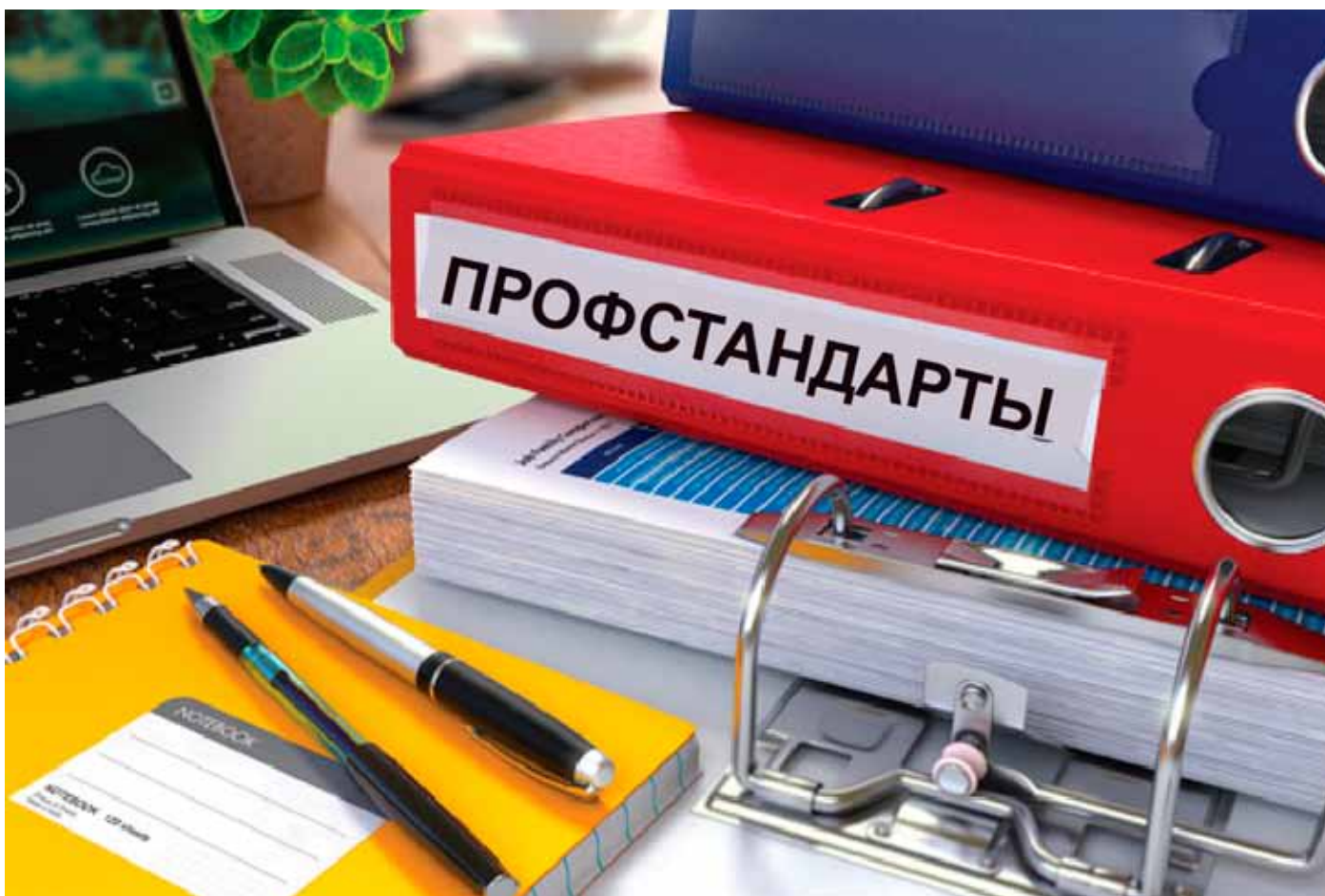
Если директор сам преподаёт, занимается организацией всей работы и рекламой - доход будет выше. Для тех, кто хочет получать пассивный доход, выгоднее будет вложиться во что-то другое: кафе, риэлтство, магазин...

Я предполагаю, что примерное время окупаемости подобного бизнеса - год. Мы до этого пока не дошли.



Профессиональные стандарты: что это и с чем их едят?

Профессиональный стандарт представляет собой характеристику квалификации (то есть, уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы), необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции. Иными словами, стандарт устанавливает параметры в части наименования должности [1], уровня образования [2], стажа [3], навыков и умения [4] работников.



Профессиональный стандарт по каждому отдельно взятому виду профессиональной деятельности (например, программист, сварщик, социальный работник, бухгалтер, водолаз, спасатель, специалист по управлению персоналом и так далее) принимается в виде нормативного правового акта, утверждаемого Министерством труда и социального развития РФ.

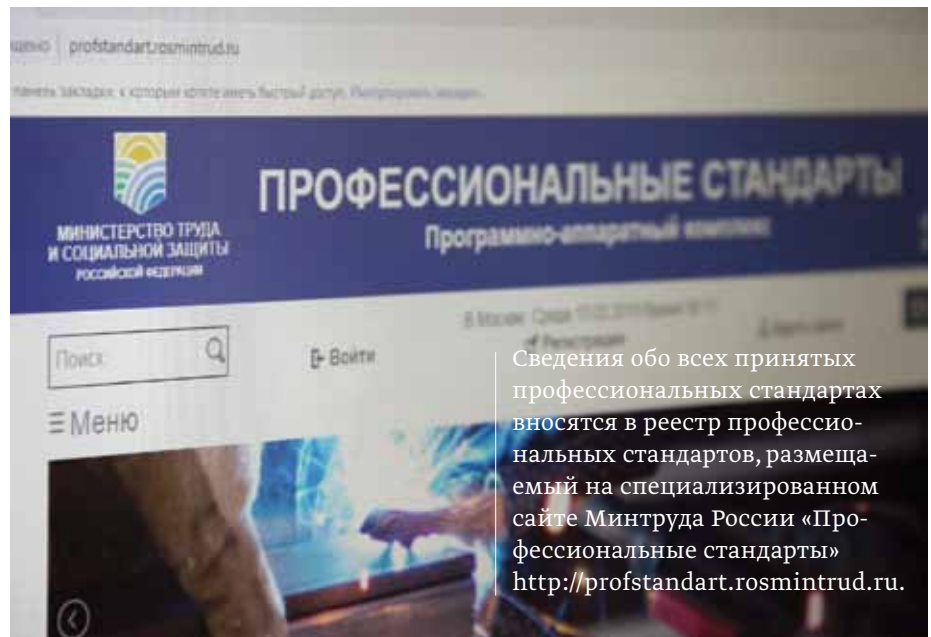
Сведения обо всех принятых профессиональных стандартах вносятся в реестр профессиональных стандартов, размещаемый на специализированном сайте Минтруда России «Профессиональные стандарты» <http://profstandart.rosmintrud.ru>.

Правила разработки и утверждения профессиональных стандартов установлены постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 N 23.

При этом наряду с профессиональными стандартами продолжают действовать Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), которые по-прежнему применяются (вместе с профессиональными стандартами) при установлении тарифных систем оплаты труда (тарификации работ и присвоение тарифных разрядов работникам), систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Если по аналогичным профессиям (должностям) действует и квалификационный справочник, и профессиональный стандарт, то работодатель (независимо от формы собственности) использует профессиональный стандарт, предусмотренный Трудовым кодексом РФ (статья 195.3).

В перспективе планируется замена ЕТКС и ЕКС профессиональными стандартами, а также отдельными отраслевыми требованиями к квалификации работников, утверждаемыми законодательными и иными нормативными правовыми актами.



Трудовой кодекс РФ устанавливает два случая обязательности применения работодателями профессиональных стандартов или квалификационных справочников.

Во-первых, если в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Во-вторых, если Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации (то есть к уровню знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы), необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Примером установления таких требований Трудовым кодексом является статья 330.2 ТК РФ, согласно которой:

- лица, принимаемые на подземные работы, должны удовлетворять соответствующим квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах;

- работодателем осуществляется проверка соответствия знаний и умений лица, принимаемого на подземные работы, соответствующим квалификационным требованиям.

Поскольку требования к квалификации лиц, занятых на подземных работах, установлены, то применения профессиональных стандартов указанных лиц является для их работодателей обязательным.

Примером установления таких требований иным федеральным законом является ч. 6 ст. 8 Федерального закона от 05.04.2013 №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», согласно которой работники контрактной службы, контрактный управляющий организаций, являющихся заказчиками и государственными заказчиками (например, государственные и муниципальные казенные и бюджетные учреждения, некоторые государственные корпорации) должны иметь высшее образование или дополнительное профессиональное образование в сфере закупок. Следовательно, положения профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок» обязательны к применению в части требований к образованию специалистов в сфере закупок, но только для тех организаций (работодателей), на которых распространяется указанный федеральный закон.

В остальных (кроме двух вышеописанных) случаях требования профессиональных стандартов и квалификационных справочников

Правительством РФ установлены особенности применения профессиональных стандартов (в части тех требований, которые обязательны для применения) для отдельных категорий работодателей.

носят рекомендательный характер и применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых ими трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда, а также потребности в работниках с определенным уровнем квалификации, правильного подбора и расстановки кадров, рационального разделения и организации труда, разграничения функций, полномочий и ответственности между категориями работников, организации подготовки и дополнительного профессионального образования работников, установления систем оплаты труда.

Согласно постановлению Правительства РФ от 27.06.2016 №584 государственные внебюджетные фонды РФ, государственные (муниципальные) учреждения и унитарные предприятия, государственные корпорации и компании, хозяйственные общества, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной (муниципальной) собственности, вводят применение стандартов поэтапно на основе утвержденных указанными организациями с учетом мнений представительных органов работников планов по организации применения профессиональных стандартов. Эти планы должны быть рассчитаны на срок реализации не позднее чем до 01.01.2020 и должны содержать, в том числе:

- список профессиональных стандартов, подлежащих применению;
- сведения о потребности в профессиональном образовании (обучении), дополнительном профессиональном обра-



Если работодателем не соблюдаются обязательные требования профессиональных стандартов, то государственным инспектором труда может быть выдано предписание об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, а также работодатель (его должностное лицо) может быть привлечен к административной ответственности в соответствии со статьей 5.27 Кодекса об административных правонарушениях.

зовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава своих организаций;

- этапы применения профессиональных стандартов;
- г) перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

Трансформация полномочий может осуществляться в соответствии со статьями 72, 72.1 ТК РФ на основе соглашения между работником и работодателем об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора вследствие несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации допустимо только в результате аттестации.

При этом лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в квалификационных справочниках и профессиональных стандартах, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, аттестационной комиссии могут быть признаны соответствующими занимаемой должности или выполняемой работе так же, как и лица,

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для автоматического изменения должностных обязанностей работников.

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для установления обязанности работника по приведению своей квалификации в соответствие с требованиями профессиональных стандартов.

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников.

имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Вступивший в силу с 1 января 2017 года Федеральный закон от 03.07.2016 N 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» устанавливает порядок проведения независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности.

Такую независимую оценку квалификации, то есть подтверждение соответствия квалификации работника положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям работник либо по своей инициативе, либо по инициативе работодателя или другого лица сможет пройти в центрах оценки квалификации.

При проведении проверки государственный инспектор труда осуществляет контроль и надзор на предмет соответствия наименования должностей, профессий, специальностей и квалификационных требований, применяемых работодателем, указанных в профессиональных стандартах, только при наличии соответствующих оснований (например, если по этим должностям, предоставляются компенсации и льготы либо имеются ограничения).

Таким образом, работодатель должен, руководствуясь требованиями профессионального стандарта, привести в соответствие штатное расписание (наименования должностей), требования к квалификации работников, соответствия обязанностей работников, наличию стажа и так далее.



Развитие связей, новые знания и перезагрузка бизнес-среды Коми

Уже в апреле этого года в столице Коми пройдет масштабный конгресс по личному брендингу для предпринимателей и топ-менеджеров «PERSONA». Все пришедшие смогут целый день слушать выступления квалифицированных спикеров, среди которых будет и сам Игорь Манн, сооснователь издательства «Манн, Иванов и Фербер». О том, чего нам ждать от мероприятия, журналу «DOC» рассказала организатор конгресса Алена Дьяконова.

— Алена, чего нам ждать от мероприятия? Поделитесь первыми новостями...

— Начнем с того, что наш конгресс «PERSONA» - это первое подобное мероприятие в Коми. Мы соберем в одном месте предпринимателей и топ-менеджеров. Мы устроим не просто обучение. Это будет, в том числе, и пространство для развития связей и компетенций в атмосфере делового отдыха. Это атмосфера и начало перезагрузки бизнес-среды Республики Коми.

Во время «PERSONA» будут выступать эксперты в сферах психологии, маркетинга и PR, личного брендинга, имидж-стилистики, копирайтинга, бизнес-выступлений, а также SMM и digital-маркетинга.

— Такой большой разброс и столько информации! И сколько продлится конгресс?

— Он будет длиться 10 часов. За это время участники увидят выступления 11 спикеров. Также на протя-

жение всего конгресса у нас будут работать выставка, нетворкинг-зона и зона отдыха. А еще мы будем вести онлайн-трансляцию мероприятия.

— Как появилась идея провести такой конгресс в нашем городе? Зачем это Сыктывкару?

— Личный брендинг как сфера уже активно развивается в других регионах и городах. Проводятся многочисленные и разнообразные конферен-

ции, форумы, курсы всевозможных форматах. Потому что «безликий» бизнес уходит в прошлое. Сейчас наступает эпоха бизнеса с человеческим лицом. Люди покупают у людей.

Все больше владельцев бизнеса и руководителей начинают активно развивать и продвигать свой личный бренд, вести соцсети и блоги, принимать участие в мероприятиях, показывать себя. Они понимают, что сейчас мало быть просто высококлассным профессионалом. Надо уметь о себе рассказывать. И те, кто не начал этого делать - заниматься собственным продвижением - скоро останутся далеко позади.

Что касается Республики Коми - бизнес-форумы и мероприятия для деловых людей у нас проводятся, и это хорошо. Но именно тема личного брендинга здесь ещё абсолютно не развита. Почему я приняла решение организовать это мероприятие? Самое главное - потому что мы этого заслуживаем! Мы - это все те, кто хочет развиваться, создавать новые проекты в регионе и по всей России, продвигать свои идеи, менять жизнь к лучшему.

— *Получается, конгресс будет не совсем обучением, а, скорее, встречей для наработки новых знакомств?*

— Одна из задач конгресса - помочь каждому участнику прокачать себя со всех сторон и получить инструменты для дальнейшего продвижения и развития. Вот несколько тем, которые будут подняты во время выступлений:

- Как перестать бояться и начать о себе рассказывать?
- Как выглядеть и сочетать одежду, чтобы добиться успеха?
- Как выступать на публике и грамотно доносить свои идеи?
- Как вести соцсети и писать тексты?
- Как работать со СМИ?
- Как составить стратегию личного брендинга?
- Как выделиться среди конкурентов и быть номер 1 в своей нише?

— *Почему ставка делается именно на эти сферы? Как подбирались эксперты?*

— Практически со всеми спикерами была договоренность ещё в прошлом году. Спикеры и темы выступлений на конгрессе подобраны исходя из особенности личного брендинга как сферы. Она включает в себя работу по абсолютно разным направлениям: психология, ораторское искусство, маркетинг и PR, стилистика, копирайтинг, журналистика, SMM и многое другое. Спикеры подбирались,

исходя из образования, накопленного опыта в своей сфере, наличия успешных кейсов и опыта проведения семинаров/тренингов.

— *На кого нацелен конгресс? Кому это мероприятие будет интересно?*

— Оно для владельцев бизнеса, частных экспертов, топ-менеджеров, блогеров. Я сама за последние 10 лет была в роли наёмного руководителя, фрилансера и предпринимателя и понимаю все проблемы и сложности этих людей. Поэтому, обучившись в нескольких бренд-агентствах Москвы и Санкт-Петербурга, а затем получив диплом европейского образца, я решила - конгрессу быть!

— *Вы сказали «Начало перезагрузки бизнес-среды Республики Коми». Местной бизнес-среде требуется перезагрузка? Как вы оцениваете ее текущее состояние в Коми?*

— У нас в республике много талантливых людей, перспективных специалистов, предпринимателей... Многие из них задумываются о выходе с бизнесом на федеральный уровень, расширении в рамках своего города или переезде в другой город.

Но, согласитесь, темп жизни и возможности в крупных городах

Конгресс по личному брендингу для предпринимателей и топ-менеджеров «PERSONA» состоится 13 апреля 2019 г. по адресу: Сыктывкар, ул.Ленина, 74 (Дом дружбы народов)

«ВКонтакте»:
https://vk.com/persona_brand

Спикеры конгресса по личному брендингу для предпринимателей и топ-менеджеров «PERSONA»:



Игорь Манн, известный маркетолог, бизнес-тренер, автор, сооснователь издательства «Манн, Иванов и Фербер»



Всеволод Хорунжий, эксперт по бизнес-выступлениям и презентациям «Бизнес-школы ВВЕРХ» [Санкт-Петербург]



Алена Дьяконова, специалист по личному брендингу, спикер проекта «Ты-предприниматель»



Галина Спиридонова, предприниматель, эксперт по продвижению в Instagram

- возьмем даже деловые и образовательные программы - сильно отличаются от наших. Не у всех есть возможность выезжать на форумы «Трансформация» или «Synergy». А без постоянного личного развития, новых знаний и современных инструментов для продвижения себя и бизнеса сейчас никуда. И эта нехватка качественных знаний и полезных мероприятий в Сыктывкаре и республике в целом очень заметна - об этом говорят сами владельцы бизнеса и специалисты.

— *Немного об именитых спикерах. Почему появилась идея пригласить таких серьезных людей, как Игорь Манн? Почему сыктывкарцам важно послушать таких спикеров? И вообще, насколько сложно привезти такую масштабную личность в Сыктывкар?*

— Идея пригласить Игоря Манна в Сыктывкар пришла практически сразу. Почти все, кто занимается саморазвитием и читает бизнес-литературу, знают издательство «Манн, Иванов и Фербер» и его со-основа-

теля, известного маркетолога Игоря Манна. Нам очень повезло, что на 13 апреля у него оказалось свободно время. Наше мероприятие по графику встало впритык между его выступлениями в Москве и Ижевске.

— *Вы сказали, что во время проведения конгресса будет вестись онлайн-трансляция. Зачем она нужна?*

— Онлайн-трансляция будет вестись из основного зала, в котором с утра до вечера будет идти деловая программа, торжественное начало и часть развлекательной программы. Одна из задач, которая стоит перед нами - дать возможность максимальному количеству жителей Республики Коми получить полезную информацию и инструменты для проработки персонального бренда. Поэтому мы подумали о тех, кто не сможет лично принять участие в конгрессе - например, тех, кто находится в других городах.

— *Какой отдых и развлечения ждут участников? Все-таки, 10 часов*

обучения. Концентрироваться на информации будет сложно... Почему решили выбрать именно такой формат, а не разбить мероприятие, скажем, на два дня?

— С утра и до вечера буду работать не только образовательные площадки, но и выставочно-интерактивное пространство от разных партнеров конгресса, где можно будет узнать о полезных услугах для бизнеса и самопродвижения, познакомиться с интересными людьми и просто отдохнуть. Деловая программа разбита на 3 блока, между которыми будут перерывы на обед, кофе-брейк, нетворкинг и возможность посетить выставочно-интерактивную зону.

Информации будет достаточно много (особенно с учетом проведения во время одного из блоков семинаров в 3-х залах одновременно), но будет время и пообщаться с другими гостями и спикерами, пофотографироваться, отдохнуть и перекусить.

Возможно, в следующий раз подумаем над двухдневным конгрессом. Но сейчас будет один день с насыщенной программой.

Спикеры конгресса по личному брендингу для предпринимателей и топ-менеджеров «PERSONA»:



Галина Боброва,
начальник отдела
по связям с
общественностью
Госсовета Республики
Коми



Инесса Орел,
специалист по связям
с общественностью



Илья Соболев,
психолог, тренер,
член Ассоциации
когнитивно-
поведенческой
психотерапии



**Анастасия
Виноградова,**
специалист по
копирайтингу



Владимир Рапушев,
основатель Digital-
агентства «Nortex»



Наталья Светлова,
имидж-стилист,
ведущая ТВ-
проекта «Стилист
рекомендует»



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

Как поставить цели на год?

Взгляд с позиции логотерапии



Ольга Авдеева,
психолог

В начале каждого года мы стараемся подводить итоги, а также ставить новые цели. Мы планируем, придумываем и мечтаем о том, что все загаданное обязательно будет реализовано. Но, как оказалось, ставить цели не так-то просто. Как правильно это сделать? Давайте разбираться.

Логотерапия – это терапия, направленная на выбор лучшего из возможного, с учетом конкретно вашей ситуации. Эта психотерапия работает с жизненными изменениями. Она учит действовать, быть свободным и выдерживать ограничения. Логотерапия также работает и с совершенно здоровыми людьми, которые хотят улучшить свое личностное развитие и качество жизни.

Для начала стоит отделить мух от котлет, чтобы и вправду не сбиться с пути. Что касается целей, то их можно разделить на имеющие смысл и бессмысленные. К примеру, наесться перьев и прыгнуть с балкона – это тоже цель. Но что будет после ее, пусть даже и очень грамотной, реализации? Это как раз базовая ошибка – вписать в список целей нечто, не имеющее смысла, а потом идти к ней, так сказать, «не видя преград». В этом случае наилучший результат – таки не достигнуть цели.

Цели осмысленные называются задачами и возникают они не из «Я так решил», а потому, что вот именно это, вот именно в этом году требует моего участия, присутствия, отклика. Вот

именно в этом году человеку нужно, к примеру, получить водительские права, потому что через год семья переезжает в особняк за городом, и нужно к 8 утра ездить в университет на первую пару, чтобы получить знания и диплом, а затем стать врачом. Чувствуете разницу? Настоящая цель исходит извне, она задана самой изменившейся ситуацией и является задачей или, как говорят в логотерапии, запросом от жизни. Такие запросы как бы призывают человека к активности и как бы сами сообщают ему, что именно делать дальше по принципу: собака голодная – пойди и найди ей мяса, потому что это твой питомец. Вот тогда это задача, требующая творческого подхода и грамотного решения.

Цель – объективна, возникает в меняющейся уникальной жизненной ситуации, в промежутке между «то, как есть сейчас» и «то, как должно быть», и осознается, как возникшая интересная и непростая задача.

Для чего?

Правильная цель отвечает на вопрос «Для чего?», а не «Почему?». Если это настоящая красивая задача, то всякие «Я делаю это потому, что....» даже в голову не придут. Я получаю водительские права, чтобы добраться к 8 утра на первую пару в университет, чтобы получить диплом врача, чтобы заниматься любимым делом, чтобы работать в помогающей профессии, чтобы лечить детей беженцев с организацией «Врачи без границ», чтобы про-

жить наполненную смыслом жизнь. Цель имеет под собой вот это самое понимание – для кого? Для чего? И она всегда направлена в будущее, а не в прошлое. То есть формулировка «Я выхожу замуж потому, что родители с детства меня доставали» – неправильная. Нужно переформулировать. Например, «...чтобы поддерживать мужа в его непростой научной работе, чтобы дать миру новую жизнь...» и так далее вплоть до «чтобы в итоге прожить наполненную смыслом жизнь».

Цель – отвечает на вопрос «Для чего?» и направлена на горизонт.

Для кого?

Правильная цель – не эгоистичная. Она всегда имеет в себе содержание «Для кого еще, кроме меня?». То есть для меня, а также еще для кого-то или чего-то. Человек рассматривает и учитывает всех, кто втянут в ситуацию в связи с постановкой цели. Тот студент получит водительские права, чтобы радовать маму учебой, своего профессора дисциплиной, беженцев медицинской помощью и так далее. Но вот порадует ли он папу сообщением, что ему срочно нужна машина? Порадует и папу, если как следует объяснит ему, для чего и с какой целью. А если цель сформулирована как «Хочу по-своему, и пусть остальные хоть сгорят в аду» – придется переформулировать.

Цель учитывает интересы всех, кто с ней связан и является участником ситуации.

Средства

Вот мы и до средств дошли. Средства на правильную цель никак не связаны с «любой ценой» и с «за чужой счет». Так что прежде, чем выбирать средства, стоит поговорить о наличии нескольких возможностей: допустить, что в этой задаче их больше одной, увидеть возможности реализации цели во всем их много-

образии (репертуар возможностей) и выбрать самую осмысленную. То есть кушать перья на глазах у инспектора, принимающего экзамен по вождению – это неправильный выбор средства для получения водительских прав. Правильное средство – честно и старательно учиться водить машину вечерами после учебы.

Цель достигается за свой счет и способом, наилучшим из всех существующих

Ценности

Цель представляет собой один из трех путей реализации смысла через ценности. Их три: ценность переживания, ценность творчества (дело, подвиг) и ценность отношения к неизбежному. То есть, цель может быть связана с эстетическим развитием, любовью к человеку, людям, миру, природе, Богу. Может быть связана с творчеством, работой, совершением напряженного, требующего усилий дела. Или может быть связана с откликом на то, что «прилетело» в жизнь судьбенно – уход за внезапно заболевшим близким или потерей работы и необходимостью найти новую. Цель с нераскрытым, с не распакованным смыслом мало достижима, потому что не представляет собой ценности для конкретного человека.

Цель – один из трех путей реализации смысла через ценности.

Гарантии

Это самое интересное. Чем цель (как она известна большинству) отличается от задачи? Тем, что цель предполагает определенный измеримый результат, то есть, в случае постановки и реализации цели человек работает на результат, исходящий из постановки цели. Но тут образуется «поправочка», которая звучит так: «жизнь не дает гарантий». То

есть, даже при очень-очень хорошо поставленной, сформулированной цели, может все пойти не так. И тогда возникнет ощущение провала, недоработанности, собственной бездарности. В общем, неудача для неудачника. Если же речь идет о решении задачи, поставленной жизнью, то все меняется. Потому, что решение (а не достижение!) сфокусировано на процессе, который может принимать самый разный оборот, а человек может на него грамотно откликаться. И тогда что бы не получилось – получится интересно. Вот, например, наш гипотетический студент как в фильме «Бриллиантовая рука» шел, упал, сломал руку – гипс... Жизнь так распорядилась.

При постановке цели учитывайте, что жизнь не дает гарантий.

Восприятие результата

И вот – гипс. Не сдал экзамен на вождение. И вот наш студент идет себе такой понурый по городу за хлебом с молоком, окольными тропами, чтобы никто не видел его душевных мучений, а по дороге случайно встречает любовь всей своей жизни, девушку из своих самых прекрасных снов, которая при этом еще и случайно... живет в соседнем с университетом доме. И, кстати, работает во «Врачах без границ». И что тогда получается? Цель – достигнута? Нет! Задача решена – да! И при этом какой прекрасный бонус! Какой замечательный расклад! То есть, результат может быть совершенно не таким, каким мы его формулируем при постановке цели. Но если это именно задача, и она решается в диалоге с неподконтрольными жизненными обстоятельствами, допускается некое неподвластное нам влияние и включается доверие этому неподвластному. Тогда решение не зависит от изначального взгляда на результат. Решение априори – лучшее.

Цель может иметь совершенно неожиданный результат, которому следует довериться.

Эффективное совещание: какое оно?

Сложно в наше время представить предприятие или организацию, в которой не проводится совещание. Сотрудники собираются вместе, обсуждают важные вопросы и ищут решения. Но как «выжать» из этого процесса максимум? Как провести эффективное совещание? Этот вопрос журнал «.DOC» задал сыктывкарским руководителям.



Виталий Осипов,
директор Коми филиала
Почты России

— Производственное совещание является одним из эффективных способов решения поставленных целей и задач перед сотрудниками компании. Для того, чтобы совещания было результативным, необходимо придерживаться ряда правил его организации и проведения:

1. Перед проведением производственного совещания необходимо составить четкий план и обозначить вопросы для обсуждения;
2. Инициатор совещания заранее должен представить всю информацию для рассмотрения вопросов обсуждения, чтобы его участники могли сформировать свои идеи и предложения, ознакомиться с документацией по теме;
3. Открывая совещания, руководителю необходимо четко озвучить повестку дня, обозначить регламент встречи и время обсуждения каждого из вопросов;
4. В ходе совещания руководитель должен дать возможность высказать идеи и предложения всем его участникам;

5. Важно следить за регламентом встречи и не допускать отклонения от темы обсуждения;
6. Руководитель должен уметь концентрировать свое внимание и быстро принимать решения;
7. В завершении обсуждения необходимо подвести итоги, выработать оптимальные способы решения производственных задач, назначить ответственных за их реализацию и обозначить сроки исполнения;
8. По итогам совещания руководитель или уполномоченные им лица контролируют ход исполнения поставленных задач до их окончательной реализации.



Андрей Сидоров,
сооснователь творческого
объединения «КОМИПРО»,
предприниматель, коуч

— Как проходят совещания и принимаются решения в «бирюзовой» организации? В нашей компании не существует традиционных ежедневных планерок. Бывают лишь еженедельные, и то не на регулярной основе. Как правило, они появляются в тот момент деятельности организации, когда у одного или нескольких участников

команды появляются новые задачи, требующие коллективной оценки. Таким образом «наставник» (это моя роль в организации) выбирает дату и время совещания и заранее готовит список вопросов по текущей ситуации. Список вопросов отправляется во внутренний чат, где участники постоянно сбрасывают онлайн любую информацию, которую они считают полезной для развития команды. Во время планерки «наставник» озвучивает вопросы, которые есть в организации по каждому члену команды, и предоставляет всем высказаться. Вопросы закрываются с помощью внутреннего консультирования: когда все единогласно выбирают наилучший путь решения задачи.

В конце совещания каждый член «бирюзы» сначала говорит только положительные моменты работы своего коллеги и дает оценку его заслуг по 5-ти бальной шкале. Если оценка не совпадает у одной из сторон, то участник аргументированно объясняет, почему он поставил меньше или больше, чем его коллега сам себе. Таким образом, весь коллектив ощущает на себе всю внутреннюю атмосферу и нивелирует накопившейся психологический барьер.



Александра Афонина,
директор Исполнительной
дирекции Общественной
палаты Республики Коми

— Любое совещание правильно начинать с определения темы и постановки целей и задач. Если мы не знаем, что именно хотим получить по итогу, то мы никогда не достигнем нужного результата. Второе главное правило – все приглашенные люди должны понимать, для чего они пришли, и быть подготовлены. Желательно за несколько дней до встречи отправить всем материалы по совещанию, чтобы люди могли ознакомиться с тематикой. Особенно это касается таких совещаний, на которых обсуждаются данные, цифры, планы, стратегии, результаты деятельности. Не менее важно, чтобы помещение было удобным. Там должно быть все необходимое. Также к любому совещанию необходимо готовить модератора, то есть человека, который будет его вести. Специалисту надо понимать примерный ход ведения совещания и знать выступающих. При учете всех этих факторов мы можем получить действительно качественное и эффективное совещание. Например, у нас в Общественной палате РК есть такая штука, как техническое задание. При подготовке его заполняет член палаты, который является инициатором мероприятия.

Также важно проработать итоги совещания. В конце нужно составить протокол, в который стоит занести все основные моменты, переданные в проработку, а потом проследить их исполнение.



Константин Румянцев,
директор ООО «Ликор»

— Для того, чтобы провести эффективное совещание, мы должны сосредоточиться сразу на нескольких моментах. Во-первых, важно определиться, что мы обсуждаем и какой результат хотим увидеть. Также следует концентрироваться именно на вопросе совещания, без отклонений от темы и «воды». Помимо этого следует фиксировать выводы в протоколе и назначать ответственного, который будет следить за развитием событий и информировать о ходе процесса.

Кратко и точно. Желательно предварительно разослать вопросы и получить от участников предварительное видение.



Эльвира Илатовская,
руководитель
регионального проекта
«PR -движение Коми»

— Главный секрет эффективного совещания – поменьше этих совещаний. Во время цифровых технологий появились возможности проводить совещания, не покидая своего рабочего места в режиме онлайн, к примеру, через «Скайп» или чат. Если возникла необходимость собрать совещание с приглашением сотрудников к вам в кабинет, то первое – проводить его с утра, когда коллеги еще способны генерировать идеи. Второе – ставя задачи, мотивируйте и вдохновляйте сотрудников на результат, бейте по эмоциям. Включенность – это уже половина результата! И третье, банальное, ведите протокол, где указаны сроки и ответственные, потому что потом он вам поможет проверить результаты ваших поручений.

Деловой календарь март-апрель 2019

■ Уплата ■ Представление отчетности ■ Вступление в силу

Март

1 МАРТА

Страховые взносы

Представление сведений о каждом работающем у страхователя застрахованном лице (включая лиц, заключивших договоры гражданско-правового характера, на возмездия по которым в соответствии с законодательством РФ о налогах и сборах начисляются страховые взносы) за 2018 г.

Налог на доходы физических лиц

Представление сведений о невозможности удержать налог, о суммах дохода, с которого не удержан налог, и сумме неудержанного налога за 2018 г.

Страховые взносы

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

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

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

— Представление в территориальный орган ПФ РФ о каждом работающем 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 на коллективной основе) следующих сведений: 1) страховой номер индивидуального лицевого счета; 2) фамилия, имя и отчество; 3) ИНН за февраль 2019 г.

20 МАРТА

Сведения о среднесписочной численности работников

Представление сведений о среднесписочной численности работников, созданные (реорганизованные) в феврале 2019 г.

Налог на добавленную стоимость

— Представление уведомления об использовании права на освобождение от исполнения обязанностей налогоплательщика в соответствии с п. 1 ст. 145 НК РФ и документов, подтверждающих право на такое освобождение, начиная с марта 2019 г.

— Представление уведомления и документов: • уведомления о продлении использования права на освобождение в течение последующих 12 календарных месяцев от испол-

нения 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 марта 2019 г.

25 МАРТА

Налог на добавленную стоимость

Уплата 1/3 налога за IV квартал 2018 г.

Упрощенная система налогообложения

Представление налоговой декларации и уплаты налога в связи с прекращением предпринимательской деятельности, в отношении которой применялась УСН, в феврале 2019 г.

28 МАРТА

Налог на доходы физических лиц

Представление документа, содержащего сведения: — о доходах, в отношении которых был исчислен и удержан налог; — о лицах, являющихся получателями этих доходов (при наличии соответствующей информации); — о суммах, начисленных, удержанных и перечисленных в бюджетную систему РФ, за 2018 г.

Налог на прибыль организаций

— Уплата налога за 2018 г.

— Уплата суммы недимки, выявленной налогоплательщиком самостоятельно по результатам произведенной в соответствии с п. 6 ст. 105.3 НК РФ корректировки, за 2018 г.

— Уплата третьего ежемесячного авансового платежа, подлежащего уплате в I квартале 2019 г.

— Уплата ежемесячного авансового платежа

— Представление декларации за 2018 г.

— Представление налогового расчета за 2018 г.

— Представление декларации и уплаты авансового платежа за февраль 2019 г.

— Представление налогового расчета за февраль 2019 г.

1 АПРЕЛЯ

Годовая бухгалтерская (финансовая) отчетность

— Представление в территориальный орган Росстата: обязательного экземпляра годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности; аудиторского заключения о составленной годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности, которая подлежит обязательному аудиту, за 2018 г.

— Представление годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности в налоговые органы за 2018 г.

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 март 2019 г.

— Представление в электронной форме (на бумажных носителях - при численности физических лиц, получивших доходы в налоговом периоде, до 25 человек): документа, содержащего сведения о доходах физических лиц истекшего налогового периода и суммах налога, исчисленного, удержанного и перечисленного в бюджетную систему РФ за этот налоговый период по каждому физическому лицу за 2018 г.

— Представление в электронной форме (на бумажных носителях - при численности физических лиц, получивших доходы в налоговом периоде, до 25 человек): расчета сумм налога на доходы физических лиц, исчисленных и удержанных налоговым агентом, за 2018 г.

Налог на добавленную стоимость

Представление заявления: — об отказе от освобождения от НДС; — о приостановлении использования освобождения от НДС, начиная со II квартала 2019 г.

Налог на имущество организаций

Представление налоговой декларации за 2018 г.

Упрощенная система налогообложения

Представление декларации и уплаты налога за 2018 г.

15 АПРЕЛЯ

Страховые взносы

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

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

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

— Представление в территориальный орган ПФ РФ о каждом работающем 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 март 2019 г.
— Представление в территориальный орган ФСС документов для подтверждения основного вида экономической деятельности страхователя.
— Представление в территориальный орган ФСС документов для отнесения подразделений страхователей к самостоятельным классификационным единицам и подтверждения видов экономической деятельности данных подразделений (представляется одновременно с подтверждением основного вида экономической деятельности).

Упрощенная система налогообложения

Представление сообщения об утрате права на применение УСН и переходе на иной режим налогообложения.

22 АПРЕЛЯ

Сведения о среднесписочной численности работников

Представление сведений. Организации, созданные (реорганизованные) в марте 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 терри-

ториальные органы ФСС РФ за I квартал 2019 г.
— Представление (на бумажном носителе) отчета об использовании сумм страховых взносов на социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников в территориальных органах ФСС РФ за I квартал 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 ПФ РФ за I квартал 2019 г.
— Представление сведений в территориальные органы ПФ РФ по индивидуальному (персонифицированному) учету: копию документа, подтверждающего уплату дополнительных страховых взносов на накопительную пенсию, за I квартал 2019 г.

Налог на добавленную стоимость

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

использовании права на освобождение от исполнения обязанностей налогоплательщика в соответствии с п. 1 ст. 145 НК РФ и документов, подтверждающих право на такое освобождение, начиная с апреля 2019 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 апреля 2019 г.

25 АПРЕЛЯ

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 I квартал 2019 г.
— Представление (в форме электронного документа) отчета об использовании сумм страховых взносов на финан-

совое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников в территориальных органах ФСС РФ за I квартал 2019 г. (представляется одновременно с расчетом по форме 4-ФСС).

Налог на добавленную стоимость

— Уплата 1/3 налога за I квартал 2019 г.
— Уплата полной суммы налога за I квартал 2019 г.
— Представление декларации в электронной форме через оператора электронного документооборота за I квартал 2019 г.
— Представление декларации на бумажном носителе за I квартал 2019 г.

Упрощенная система налогообложения

— Уплата авансового платежа по налогу за I квартал 2019 г.
— Представление налоговой декларации и уплата налога в связи с прекращением предпринимательской деятельности, в отношении которой применялась УСН, в марте 2019 г.
— Представление налоговой декларации и уплата налога, в случае если налогоплательщик утратил право применять УСН, в I квартале 2019 г.

29 АПРЕЛЯ

Налог на прибыль организаций

— Уплата первого ежемесячного авансового платежа, подлежащего уплате во II квартале

2019 г.
— Уплата ежемесячного авансового платежа
— Уплата квартального авансового платежа по итогам отчетного периода за I квартал 2019 г.
— Представление декларации и уплата авансового платежа за I квартал 2019 г.
— Представление налогового расчета за I квартал 2019 г.
— Представление декларации и уплата авансового платежа за март 2019 г.
— Представление налогового расчета за март 2019 г.

30 АПРЕЛЯ

Страховые взносы

Представление расчета по страховым взносам за I квартал 2019 г.

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 апрель 2019 г.
— Представление налоговой декларации за 2018 г.
— Представление заявления (составленного в произвольной форме) об освобождении доходов от налогообложения с указанием характеристик полученного имущества (имущественных прав) и ликвидируемой (прекращаемой) иностранной организации

(иностранной структуры без образования юридического лица) и приложением документов, содержащих сведения о стоимости имущества (имущественных прав) по данным учета ликвидируемой иностранной организации (иностранной структуры без образования юридического лица) на дату получения имущества (имущественных прав) от такой иностранной организации. Заявление представляется одновременно с налоговой декларацией
— Представление в электронной форме (на бумажных носителях - при численности физических лиц, получивших доходы в налоговом периоде, до 25 человек); расчета сумм налога на доходы физических лиц, исчисленных и удержанных налоговым агентом за I квартал 2019 г.

Упрощенная система налогообложения

Представление налоговой декларации и уплата налога за 2018 г.

Налог на имущество организаций

Представление налогового расчета по авансовым платежам за I квартал 2019 г.

издательство
**главная
книга**

**ЖУРНАЛ
ГОТОВЫХ РЕШЕНИЙ
ДЛЯ БУХГАЛТЕРА**

**СПЕШИТЕ
ОФОРМИТЬ
ПОДПИСКУ**

**ПОЛУЧИТЕ
БОНУСЫ ПОДПИСЧИКА**

**главная
книга** 24 ГОДА НА РЫНКЕ

**ПРАКТИЧЕСКИЕ
РЕКОМЕНДАЦИИ:**
СВОДИМ К МИНИМУМУ
РАБОЧИЕ ПРОБЛЕМЫ



**РАЗЪЯСНЕНИЯ
ЧИНОВНИКОВ**
по спорным вопросам
законодательства

**ВСЕ НОВОСТИ
в журнале**
и на сайте
главная.книга.ru

**РЕКОМЕНДАЦИИ
по законодательству**
и практике

**ДОКУМЕНТЫ
для учета**
и отчетности

**ПЕЧАТНЫЕ
формы**
и бланки

**ПОДРОБНЫЕ
инструкции**
и комментарии

**ПЛАНЫ
законодательной
и практической
работы**

Доступ к закрытым электронным сервисам на сайте glavkniga.ru



glavkniga.ru → Семинары

Два семинара в квартал: один – посвящен текущей отчетности, второй – на актуальную бухгалтерскую тему. Каждый семинар – это профессионально обработанная запись полного текста лекции продолжительностью минимум 3 часа плюс наглядные примеры, схемы, таблицы и ссылки на нормативную базу.



glavkniga.ru → Консультации

Ответы на практические вопросы, с которыми сталкивается большинство бухгалтеров, изложены доступным языком, нужный ответ можно легко и быстро найти. Приводятся бухгалтерские проводки, формулы для расчетов, конкретные примеры.

Оформить подписку на журнал «Главная книга» и уточнить подробности акции в офисе «КонсультантПлюсКоми» и по телефону (8212) 29-15-51.000 «КонсультантПлюсКоми», г. Сыктывкар, ул. Интернациональная д. 108/3. Данное предложение не является офертой.



**КОНСУЛЬТАНТ
КОМИ**