ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ПРАВО СОВЕТНИК

ЮРИСТУ
БУХГАЛТЕРУ
КАДРОВИКУ

№3 [10]
март 2012

ПРАВА ЛУЧШЕЙ ПОЛОВИНЫ ЧЕЛОВЕЧЕСТВА

Права женщин, о которых мы не знаем
Права женщин, которые не обеспечиваются гарантиями
Права женщин, которые нарушаются
Все о правах женщин

МАТЕРИНСТВО И РАБОТА

Как работать с младенцем на руках? Как рассчитать оплату работы молодых мам в режиме неполной занятости?

МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

Работодатель оказывает сотруднику материальную помощь. Как правильно провести сумму по бухгалтерскому учету?

ПУТЕВОДИТЕЛИ ДЛЯ ЮРИСТОВ

Познакомьтесь, ваши новые помощники в море юридических тонкостей. КонсультантПлюс поможет обойти рифы

Ты - женщина, ты - книга между книг,
Ты - свернутый, запечатленный свиток;
В его строках и дум и слов избыток,
В его листах безумен каждый миг.

Ты - женщина, ты - ведьмовский напиток!
Он жжет огнем, едва в уста проник;
Но пьющий пламя подавляет крик
И славословит бешено средь пыток.

Ты - женщина, и этим ты права.
От века убрана короной звездной,
Ты - в наших безднах образ божества!

Мы для тебя влечем ярем железный,
Тебе мы служим, тверди гор дробя,
И молимся - от века - на тебя!

Валерий Брюсов

ДОРОГИЕ ЧИТАТЕЛИ И ЧИТАТЕЛЬНИЦЫ!

В первом весеннем номере «ПРАВОсоветника» мы поздравляем всех женщин с их замечательным праздником!

Женщины — это украшение планеты, гармония и мир, доброта и материнство, продолжение жизни на Земле! Все вы красивы и умны, все добились того, чтобы каждый ваш день был интересен и приносил пользу людям. Вы — заботливые матери, любящие жены, дочери, сестры, подруги. Вы достойны любви и уважения. Никогда не забывайте про это.

От всей редакции «ПРАВОсоветника» поздравляем женщин с весной и солнцем, с пробуждением новой жизни и обновлением земной красоты! Будьте счастливы.

Этот номер журнала мы дарим в первую очередь женщинам. В рубрике «В мире бухгалтерии» бухгалтеры и молодые мамы, которым приходится подрабатывать в тяжелый период ухода за младенцем, прочтут, каким образом должны рассчитывать оплату их труда и другие выплаты.

В рубрике «Юридический клуб» мы напомним о том, что у женщин есть эксклюзивные права. Все понимают, что женщину нужно оберегать и создавать ей условия, чтобы она выполняла свои нелегкие обязанности перед человечеством. Мы расскажем — как это сделать.

Март — как ни покажется вам странным — это новогодний месяц. Новогодний в понимании наших предков — древних славян. 14 марта (1 марта по старому стилю) когда-то в древности праздновался Новый год. Весна символизировала начало новой жизни, новый цикл полевых работ.

20 марта — день весеннего равноденствия — в этот день у многих народностей планеты также отмечается Новый год. Даже 30 марта все еще праздновали наступивший новый год. Это был праздник богини Лады. Так что и наши предки в марте отмечали женский день, ведь Лада — покровительница любви и брака, а значит, женщина в самом высоком смысле этого слова!

Еще раз с праздником вас, дорогие читательницы! Приятного и полезного вам чтения.

Елена Корнеева,
главный редактор журнала «ПРАВОсоветник»

Ежемесячный практический журнал
№ 3 март 2012

Главный редактор:
Елена Корнеева

Выпускающий редактор:
Мария Ватутина

Редакторская группа:
Ольга Болотова
Наталья Троицкая
Регина Шулькина
Редактор–корректор:
Марина Шитова

Дизайн, верстка:
Юлия Насеткина

Адрес редакции:
105082, Москва,
ул. Ф. Энгельса, д. 75,
стр. 21
Тел.: (495) 737-4747
(многоканальный)
Факс: (495) 730-0342

Дизайн и допечатная подготовка:
ООО «ФРЕЙГ» 105613,
Москва, Измайловское ш.,
71, ТГО «Измайлово», корп.
Дельта, офисный центр
«Дельта-3», офис 30.
Тел., факс: (495) 792-9888,
792-9998 (доб. 57-11)
art@teleserv.ru

Учредитель:
ЗАО «ТЛС-ГРУП»

Издание зарегистрировано в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор). Свидетельство о регистрации ПИ № ФС77-44030 от 22.02.2011

Тираж 7 500 экз.

Цена 390 руб. (вкл. НДС. 18%)

Все права на материалы издания принадлежат ЗАО «ТЛС-ГРУП»

ПРАВО советник

Ежемесячный практический журнал
№ 3 март 2012

СОДЕРЖАНИЕ

НОВОСТИ ПРАВА 4

4 ОБЗОР ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

6 СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

8 ДОКУМЕНТ МЕСЯЦА

В МИРЕ БУХГАЛТЕРИИ 10

ИДЕАЛЬНЫЙ БУХГАЛТЕР
10 ОСОБЕННОСТИ РЕЖИМА НЕПОЛНОЙ ЗАНЯТОСТИ ДЛЯ РАБОТАЮЩЕЙ МАМЫ
Ирина Наумова

НА ПРАКТИКЕ
14 УЧЕТ И НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ
Татьяна Тарасова

ВОПРОСЫ-ОТВЕТЫ
18 СТАНДАРТНЫЕ ВЫЧЕТЫ В НЕСТАНДАРТНЫХ СИТУАЦИЯХ
Евгения Афонина

ЮРИДИЧЕСКИЙ КЛУБ 20

СТРАТЕГИЯ
20 КТО ДАЛ НАМ ПРАВО?
Галина Илюхина

СУД ДА ДЕЛО
23 О ПРАВАХ И БЕСПРАВИИ ЖЕНЩИН
Екатерина Усова

ВОПРОСЫ-ОТВЕТЫ
29 ПРОЦЕНТЫ ЗА ПОЛЬЗОВАНИЕ ЧУЖИМИ ДЕНЕЖНЫМИ СРЕДСТВАМИ — ПЛАТЯТ ЛИ ГОСОРГАНЫ?
Марьяна Дорож

30 О СРОКЕ ИСПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА ПОСТАВКИ
Нина Скляр

СОДЕРЖАНИЕ

КАДРЫ РЕШАЮТ 31

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
31 ЛИДЕР И ЛИДЕРСТВО (ОКОНЧАНИЕ)
Елена Корнеева

35 «СВОБОДНЫЕ ХУДОЖНИКИ». ПЛЮСЫ И МИНУСЫ ФРИЛАНСА
Дарья Молчанова

ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ
39 ПРАКТИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ
Владимир Коржов

ВОПРОСЫ-ОТВЕТЫ
41 КУДА УХОДИТ ОТПУСК?
Янина Мясникова

КОНФЕРЕНЦ- ЗАЛ 43

КРУГЛЫЙ СТОЛ
43 РАСПИСАНИЕ СЕМИНАРОВ

ИНСТРУМЕНТАРИЙ 46

46 НОВЫЕ ПУТЕВОДИТЕЛИ ДЛЯ ЮРИСТОВ В СИСТЕМЕ КОНСУЛЬТАНТ ПЛЮС

ИНТЕЛЛЕКТУАЛ 50

50 «ОВСЯНКА, СЭР…»
Мария Ватутина

В КОПИЛКУ 55

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В СХЕМАХ
55 ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ, ПОСОБИЯ ГРАЖДАНАМ, ИМЕЮЩИМ ДЕТЕЙ
Марьяна Дорож

58 ОПИСАНИЕ И ПРАВИЛА ОКАЗАНИЯ УСЛУГ КОМПАНИИ «ТЛС-ПРАВО» И ЗАО «ТЛС-ГРУП»

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩЕМ НОМЕРЕ ЖУРНАЛА

Синдром усталости

Интереснейшую тему затронет в своей статье наш специалист по Управлению персоналом — синдром хронической усталости… от собственной работы. Почему у нас падает интерес к любимой работе, почему мы устаем ходить на службу, а главное, как с этим бороться или как с этим жить? Подождем выхода апрельского номера и все узнаем.

УСН и обособленные подразделения юридических лиц

Имеют ли право обособленные подразделения переходить на «упрощенку»? Как это сделать в соответствии с законодательством? Каковы особенности применения УСН в обособленных подразделениях юридических лиц? Читайте в рубрике «Мир бухгалтерии» апрельского номера журнала «ПРАВОсоветник».

При перепечатке материалов журнала ссылка на «ПРАВОсоветник» обязательна. Рукописи не рецензируются и не возвращаются. Мнение редакции может не совпадать с точкой зрения авторов публикаций. Редакция оставляет за собой право использовать опубликованные статьи в других изданиях, в том числе в электронных базах данных.
За содержание рекламы ответственность несут рекламодатели. По вопросам размещения рекламы обращайтесь в редакцию по телефону: +7 (495) 737-4747 (добавочный 199) или по электронному адресу: art@teleserv.ru

ОБЗОР ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

**Обзор подготовила Елена Просветова,
старший юрисконсульт компании «ТЛС-ПРАВО»**

Талон технического осмотра при заключении договора ОСАГО обязателен

С 1 января 2012 года при заключении договора ОСАГО страхователь по общему правилу обязан представить страховщику в числе прочих документов талон технического осмотра транспортного средства.

Постановление Правительства РФ от 30.12.2011 № 1245 «О внесении изменений в Правила обязательного страхования гражданской ответственности владельцев транспортных средств»

Утвержден порядок предоставления государственной услуги по регистрации страхователей — физических лиц, заключивших трудовой договор с работником

В Административном регламенте Фонда социального страхования РФ определены:

- круг заявителей;
- требования к порядку информирования о предоставлении государственной услуги;
- стандарт предоставления государственной услуги (срок, исчерпывающий перечень необходимых документов);
- последовательность административных действий;
- формы контроля за исполнением регламента;
- досудебный (внесудебный) порядок обжалования решений и действий должностных лиц.

Срок предоставления государственной услуги по регистрации страхователей — физических лиц, заключивших трудовой договор с работником, — 5 рабочих дней со дня получения необходимых для регистрации документов.

Приказ Минздравсоцразвития России от 20.09.2011 № 1054н «Об утверждении Административного регламента Фонда социального страхования Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по регистрации и снятию с регистрационного учета страхователей — физических лиц, заключивших трудовой договор с работником»

Изменился порядок выдачи больничных листков

ФСС РФ информирует, что с 01.01.2012 вступила в силу статья 59 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (далее — Закон № 323-ФЗ).

Согласно ч. 2 ст. 59 Закона № 323-ФЗ экспертиза временной нетрудоспособности проводится лечащим врачом, который единолично выдает гражданам листок нетрудоспособности сроком до 15 календарных дней включительно, а в случаях, установленных уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, — фельдшером либо зубным врачом, которые единолично выдают листок нетрудоспособности на срок до 10 календарных дней включительно.

В соответствии с ч. 3 ст. 59 Закона № 323-ФЗ продление листка нетрудоспособности на больший срок, чем указано в части 2 данной статьи (но не более чем на 15 календарных дней единовременно), осуществляется по решению врачебной комиссии, назначаемой руководителем медицинской организации из числа врачей, прошедших обучение по вопросам проведения экспертизы временной нетрудоспособности.

Таким образом, с 01.01.2012 выдача и продление листков нетрудоспособности лечащими врачами или фельдшерами либо зубными врачами должны осуществляться по нормам ст. 59 Закона № 323-ФЗ.

Письмо ФСС РФ от 13.01.2012 № 15-03-18/12-202 «О разъяснении отдельных положений Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ»

Минфин России разъяснил порядок применения новых счетов-фактур

Минфин России в связи с принятием Постановления Правительства РФ от 26.12.2011 № 1137 «О формах и правилах заполнения (ведения) документов, применяемых при расчетах по налогу на добавленную стоимость» сообщает следующие.

Вышеназванным Постановлением вводятся в действие новые формы счета-фактуры и порядок их заполнения, формы и порядок ведения журнала учета полученных и выставленных счетов-фактур, книг покупок и книг продаж.

Вместе с тем, учитывая опубликование текста Постановления в «Собрании законодательства Российской Федерации» в январе 2012 года, Минфин России счел возможным применение до начала очередного налогового периода, т. е. до 1 апреля 2012 года, новых форм соответствующих документов наряду с формами, которые были утверждены Постановлением Правительства РФ от 02.12.2000 № 914 «Об утверждении Правил ведения журналов учета полученных и выставленных счетов-фактур, книг покупок и книг продаж при расчетах по налогу на добавленную стоимость».

Письмо Минфина России от 31.01.2012 № 03-07-15/11 «О порядке применения Постановления Правительства РФ от 26.12.2011 № 1137 «О формах и правилах заполнения (ведения) документов, применяемых при расчетах по налогу на добавленную стоимость»

Утверждены новые формы предоставления сведений из Единого государственного реестра прав на недвижимое имущество

В соответствии со ст. 7 Федерального закона от 21.07.1997 № 122-ФЗ «О государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним» Приказом Минэкономразвития РФ утверждены формы выписок из Единого государственного реестра прав на недвижимое имущество и сделок с ним, формы справки о содержании правоустанавливающих документов, о лицах, получивших сведения об объекте недвижимого имущества и др.

Приказ Минэкономразвития России от 01.09.2011 № 440 «Об утверждении форм документов, в виде которых предоставляются сведения, содержащиеся в Едином государственном реестре прав на недвижимое имущество и сделок с ним»

Минфин разъяснил порядок предоставления стандартного налогового вычета

Налогоплательщик имеет право при представлении налоговой декларации и соответствующих подтверждающих документов на получение стандартного налогового вычета, предоставляемого за каждый месяц налогового периода, включая те месяцы, в которых не было выплат дохода.

Письмо Минфина России от 19.01.2012 № 03-04-05/8-36

Разъяснен порядок признания расходов на приобретение бессрочной лицензии на отдельные виды деятельности

Федеральная налоговая служба разъяснила, что, поскольку государственная пошлина, уплачиваемая за выдачу лицензии, является федеральным сбором (п. 2 ст. 8, п. 10 ст. 13 НК РФ), суммы указанного сбора учитываются в расходах единовременно в момент начисления (пп. 1 п. 1 ст. 264, пп. 1 п. 7 ст. 272 НК РФ).

Консультационные, юридические и иные расходы, связанные с получением лицензии, в целях налогообложения прибыли на основании пп. 14, 15 п. 1 ст. 264 НК РФ являются прочими расходами, датой признания которых является одна из следующих дат: дата расчетов в соответствии с условиями заключенных договоров, дата предъявления документов, служащих основанием для расчетов, или последний день отчетного (налогового) периода (пп. 3 п. 7 ст. 272 НК РФ).

Что касается учета расходов на приобретение лицензий, срок действия которых изменен положениями Федерального закона от 04.05.2011 № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности» на бессрочный, то в том случае, если расходы по приобретению таких лицензий распределялись налогоплательщиком на срок действия лицензии и на момент вступления в силу Закона № 99-ФЗ с 03.11.2011 по данным налогового учета имеется недосписанная стоимость этих лицензий, по мнению ФНС России, недосписанная часть может быть учтена в целях налогообложения прибыли единовременно в составе прочих расходов.

Письмо ФНС России от 28.12.2011 № ЕД-4-3/22400

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

**Обзор подготовила Нина Скляр,
юрисконсульт компании «ТЛС-ПРАВО»**

Работодатель не вправе по своей инициативе увольнять отца, который является единственным кормильцем многодетной семьи, воспитывающей малолетних детей, в том числе ребенка до трех лет

Часть 4 ст. 261 ТК РФ, устанавливающая дополнительные трудовые гарантии для женщин, имеющих детей, признана не соответствующей Конституции РФ в той мере, в какой она, запрещая увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и других лиц, воспитывающих детей указанного возраста без матери, исключает возможность пользоваться этой гарантией отцу, являющемуся единственным кормильцем в многодетной семье, воспитывающей малолетних детей, в том числе ребенка в возрасте до трех лет, где мать в трудовых отношениях не состоит и занимается уходом за детьми.

Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 № 28-П

Организация вправе не представлять налоговому органу документы, истребуемые в порядке ст. 93.1 НК РФ, если они не относятся к деятельности проверяемого налогоплательщика

На основании положений пп. 11 п. 1 ст. 21 НК РФ налогоплательщики имеют право не выполнять неправомерные акты и требования налоговых органов, иных уполномоченных органов и их должностных лиц, не соответствующие НК РФ или иным федеральным законам.

В рассматриваемом судом деле истребуемые инспекцией у банка документы являются банковскими и относятся только к деятельности клиента банка. Документы, не относящиеся к деятельности проверяемого налогоплательщика, не отражают финансово-хозяйственных отношений между клиентом банка и проверяемым налогоплательщиком, поэтому не могут свидетельствовать о каких-либо нарушениях со стороны проверяемого налогоплательщика.

Постановление Президиума ВАС РФ от 18.10.2011 № 5355/11 по делу № А55-10502/201

Срок для подачи заявления о зачете или возврате суммы излишне уплаченного налога может исчисляться со дня вынесения налоговым органом предыдущего решения о зачете в счет уплаты соответствующего налога

Пунктом 7 ст. 78 НК РФ предусмотрено, что заявление о зачете суммы излишне уплаченного налога может быть подано в течение трех лет со дня уплаты указанной суммы.

Поскольку уплата налога осуществляется в формах, определенных п. 3 ст. 45 НК РФ, срок, установленный п. 7 ст. 78 НК РФ, исчисляется со дня наступления обстоятельств, которые признаются исполнением налогоплательщиком обязанности по уплате налога, при условии, что сумма налога, на зачет которой претендует налогоплательщик, не менее суммы налоговых платежей, в отношении которых предъявлены в банк платежные поручения и (или) вынесены налоговым органом решения о зачете сумм излишне уплаченных налогов в счет исполнения обязанности по уплате соответствующего налога.

Постановление Президиума ВАС РФ от 10.11.2011 № 8395/11 по делу № А40-52351/09-126-304

Представление ликвидационного баланса, содержащего недостоверные сведения, является основанием для отказа в государственной регистрации ликвидации юридического лица

Суды трех инстанций исходили из того, что Федеральный закон от 08.08.2001 № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (далее — Закон № 129-ФЗ) не возлагает на регистрирующий орган обязанность проверять достоверность сведений, содержащихся в документах, представленных на государственную регистрацию, которая носит уведомительный характер, оснований для отказа в государственной регистрации, предусмотренных ст. 23 Закона № 129-ФЗ, не имелось.

ВАС РФ указал, что необходимые для государственной регистрации документы должны соответствовать требованиям закона и как составляющая часть государственных реестров, являющихся федеральным информационным ресурсом, содержать достоверную информацию.

Поэтому представление ликвидационного баланса, не отражающего действительного имущественного положения ликвидируемого юридического лица и его расчеты с кредиторами, следует рассматривать как непредставление в регистрирующий орган документа, содержащего необходимые сведения, что является основанием для отказа в государственной регистрации ликвидации юридического лица на основании пп. «а» п. 1 ст. 23 Закона № 129-ФЗ.

Постановление Президиума ВАС РФ от 13.10.2011 № 7075/11 по делу № А46-6896/2010

Взыскание налогов за счет имущества налогоплательщика, минуя стадию взыскания налога за счет средств на банковских счетах, неправомерно

Из анализа норм ст. 45—47 НК РФ следует, что процедура принудительного взыскания налоговым органом задолженности по обязательным платежам состоит из взаимосвязанных этапов, при отсутствии одного из которых взыскание налога и пеней за счет имущества нарушает установленный законом порядок бесспорного взыскания обязательных платежей.

Вынесение налоговым органом решения о взыскании налога за счет имущества налогоплательщика, минуя стадию взыскания налога за счет денежных средств на счетах в банках, является несоблюдением установленного НК РФ порядка бесспорного взыскания обязательных платежей. До взыскания налогов за счет иного имущества налоговый орган должен реализовать процедуру, предусмотренную ст. 46 НК РФ, после чего вправе перейти к изъятию и реализации имущества налогоплательщика.

Постановление Президиума ВАС РФ от 29.11.2011 № 7551/11 по делу № А03-10725/2010

При нарушении срока представления первичной декларации и последующем представлении уточненной налогоплательщик подлежит привлечению к ответственности в соответствии со ст. 119 НК РФ

Тот факт, что положениями п. 9.1 ст. 88 НК РФ не предусмотрена возможность провести в установленном порядке камеральную налоговую проверку в отношении первичной налоговой декларации в случае представления налогоплательщиком уточненной декларации до окончания камеральной налоговой проверки, не значит, что налоговая ответственность на основании ст. 119 НК РФ за несвоевременное представление первичной налоговой декларации в такой ситуации не наступает.

Поскольку общество несвоевременно представило первичную налоговую декларацию, в которой сумма налога к уплате не указана, а впоследствии (до завершения камеральной налоговой проверки) представило уточненную налоговую декларацию с исчисленным к уплате налогом, привлечение его к налоговой ответственности за несвоевременное представление первичной налоговой декларации на основании ст. 119 НК РФ и определение штрафа на основании уточненной налоговой декларации (исходя из суммы налога, подлежащей фактической уплате в бюджет) соответствуют нормам НК РФ.

Постановление Президиума ВАС РФ от 15.11.2011 № 7265/11 по делу № А32-12252/2010-45/120

ДОКУМЕНТ МЕСЯЦА

**Обзор подготовила Нина Скляр,
юрисконсульт компании «ТЛС-ПРАВО»**

Федеральный закон от 06.12.2011 № 406-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О валютном регулировании и валютном контроле» в части упрощения процедур валютного контроля»

Внесенные Законом № 406-ФЗ изменения в Федеральный закон от 10.12.2003 № 173-ФЗ «О валютном регулировании и валютном контроле» (далее — Закон № 173-ФЗ) направлены на оптимизацию процедур валютного контроля.

Поправками в пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 1 Закона № 173-ФЗ к нерезидентам отнесены граждане РФ, имеющие вид на жительство в иностранном государстве, рабочую или учебную визу или совокупность таких виз со сроком действия не менее одного года. Данная мера направлена на упрощение осуществления выплат в иностранной валюте гражданам, проживающим за границей.

Статья 19 Закона № 173-ФЗ дополнена частью 1.1, согласно которой при осуществлении внешнеторговой деятельности резиденты обязаны представлять уполномоченным банкам информацию об ожидаемых максимальных сроках получения от нерезидентов на свои счета в уполномоченных банках иностранной валюты и (или) валюты Российской Федерации за переданные нерезидентам товары (выполненные для них работы, оказанные им услуги), а также об ожидаемых максимальных сроках исполнения нерезидентами обязательств по указанным договорам (контрактам) путем передачи резидентам товаров, выполнения для них работ, оказания им услуг в счет осуществленных резидентами авансовых платежей.

Частью 3 ст. 20 Закона № 173-ФЗ (в ред. Закона № 406-ФЗ) установлены обязательные реквизиты, которые должен содержать паспорт сделки.

Вносимыми поправками на законодательном уровне введен принцип однократного представления документов резидентами и нерезидентами органам и агентам валютного контроля. Согласно абз. 6 ч. 5 ст. 23 Закона № 173-ФЗ (в ред. Закона № 406-ФЗ) одни и те же документы представляются резидентами и нерезидентами органу валютного контроля, агенту валютного контроля, непосредственно истребовавшим соответствующие документы, однократно и не подлежат повторному представлению до изменения сведений, указанных в представленных документах. Указанное положение не распространяется на случаи утраты представленных документов вследствие непреодолимой силы. В случае изменения сведений, указанных в представленных документах, резидент или нерезидент обязан сообщить об этом соответствующему органу валютного контроля. Кроме того, для подтверждения фактов у резидентов и нерезидентов могут быть истребованы только те документы, которые используются субъектами предпринимательской деятельности, в том числе для учета своих хозяйственных операций в соответствии с правилами бухгалтерского учета и обычаями делового оборота. В этом случае составления отдельных документов специально для целей валютного контроля не требуется, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Также Законом № 406-ФЗ урегулированы вопросы обмена информацией в электронном виде между органами и агентами валютного контроля.

Федеральный закон от 06.12.2011 № 405-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части совершенствования порядка обращения взыскания на заложенное имущество»

В новой редакции ст. 24.1 Закона РФ от 29.05.1992 № 2872-1 «О залоге» (далее — Закон № 2872-1) уточнен порядок обращения взыскания на движимое имущество.

Так, стороны могут предусмотреть в договоре о залоге условие о порядке реализации по решению суда и (или) условие о возможности обращения взыскания на заложенное движимое имущество во внесудебном порядке.

Условие о возможности обращения взыскания на заложенное движимое имущество во внесудебном порядке должно быть включено в договор о залоге.

Если договор о залоге, содержащий условие об обращении взыскания на заложенное движимое имущество во внесудебном порядке, удостоверен нотариально, обращение взыскания на предмет залога допускается по исполнительной надписи нотариуса без обращения в суд в порядке, установленном законодательством РФ о нотариате и законодательством РФ об исполнительном производстве.

Статьей 28.1 Закона № 2872-1 (в ред. Закона № 405-ФЗ) предусмотрено, что в договоре о залоге движимого имущества, который предусматривает внесудебный порядок обращения взыскания на заложенное движимое имущество и сторонами которого являются юридические лица и (или) индивидуальные предприниматели, в обеспечение обязательств, связанных с предпринимательской деятельностью, стороны также могут указать один или несколько способов реализации предмета залога, в том числе предусмотреть следующие положения:

1) оставление за собой предмета залога залогодержателем;
2) продажа предмета залога третьему лицу залогодержателем или комиссионером, действующим на основании заключенного между ним и залогодержателем договора комиссии.

При этом исключение из ЕГРИП физического лица, заключившего договор о залоге движимого имущества с указанными условиями, не влечет прекращения договора о залоге в соответствующей части.

При обращении взыскания на заложенное движимое имущество во внесудебном порядке залогодержатель оставляет за собой заложенное движимое имущество или продает третьему лицу (в том числе путем привлечения комиссионера) по цене, равной его рыночной стоимости или превышающей ее.

В Основы законодательства РФ о нотариате от 11.02.1993 № 4462-1 внесены изменения, уточняющие порядок совершения нотариальных процедур в отношении сделок с недвижимостью, а также в отношении договоров залога.

В Федеральный закон от 21.07.1997 № 122-ФЗ «О государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним» внесены поправки, касающиеся процедуры государственной регистрации сделки с объектом недвижимого имущества права при переходе права собственности на недвижимое имущество в результате обращения взыскания на него (ст. 25.4), а также установлены особенности государственной регистрации права собственности и права аренды на земельный участок, занятый зданием, строением или сооружением, при государственной регистрации перехода права собственности на здание (строение), сооружение или другое недвижимое имущество (ст. 25.5).

ОСОБЕННОСТИ РЕЖИМА НЕПОЛНОЙ ЗАНЯТОСТИ ДЛЯ РАБОТАЮЩЕЙ МАМЫ

Ирина Наумова,
ведущий эксперт-консультант по налогообложению ЗАО «ТЛС-ГРУП»

Работа в режиме неполной занятости может быть удобной и для работодателей, и для самих сотрудников, к примеру, для сотрудниц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком. Ведь подобный режим работы позволит молодым мамам не потерять заработок и квалификацию. В чем специфика работы лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, на условиях неполного рабочего времени? И главное, в чем специфика оплаты такой работы?

Неполное рабочее время: особенности режима работы

В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем режим неполного рабочего времени может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии. При этом работодатель не вправе в одностороннем порядке устанавливать неполное рабочее время, за исключениями, указанными в ТК РФ. Тот факт, что неполное рабочее время устанавливается именно соглашением сторон, позволяет работодателю и работнику установить режим дня, который устроит всех в каждом конкретном случае, ведь ТК РФ не указывает, что именно считать неполным рабочим временем, т. е. на сколько часов или минут должен быть сокращен рабочий день, чтобы он являлся неполным.

Закон никак не регулирует и длительность устанавливаемого периода работы в режиме неполного рабочего времени: срок по соглашению сторон может быть как неограниченным, так и устанавливаться на любой удобный для работника период.

Неполным может быть как рабочий день, так и рабочая неделя. При режиме неполного рабочего времени согласовать возможно практически любую его продолжительность. Необходимо лишь составить несколько документов.

Если работнику устанавливается неполный рабочий день, то сокращается на определенное количество часов продолжительность рабочего дня (например, при сохранении пятидневной рабочей недели продолжительность рабочего дня составляет шесть часов вместо восьми). Когда же речь идет о неполной рабочей неделе, то при сохранении нормальной продолжительности рабочего дня уменьшается количество рабочих дней в неделю. Возможно также сокращение продолжительности ежедневной работы на определенное количество рабочих часов при одновременном сокращении количества рабочих дней в неделю, т. е. работник трудится неполный рабочий день при неполной рабочей неделе.

! Согласно ст. 93 ТК РФ работодатель не вправе отказать в такой просьбе беременной женщине, родителю ребенка в возрасте до 14 лет или ухаживающему за больным членом семьи.

Пойти навстречу работнице в установлении ей неполного рабочего времени придется также в случае, если она находится в отпуске по уходу за ребенком.

Специалистам, работающим неполное время, полагаются те же гарантии, что и остальным — выходные дни, отпуска, перерывы на обед и т. д.

Отпуск по уходу за ребенком предоставляется до достижения им возраста трех лет (ч. 1 ст. 256 ТК РФ). На период отпуска по уходу за ребенком за работницей сохраняется место работы и должность (ч. 4 ст. 256 ТК РФ).

Согласно ч. 3 ст. 256 ТК РФ женщина во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком может работать на условиях неполной занятости, т. е. до достижения малышом трехлетнего возраста мама может одновременно работать и находиться в отпуске.

По соглашению с работодателем работница в любой момент до окончания отпуска может перейти на полную занятость.

! В соответствии с Правилами исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденными Постановлением Правительства РФ от 11.07.2002 № 516, в стаж работы, дающей право на досрочное назначение пенсии по старости, засчитываются периоды работы, выполняемой постоянно в течение полного рабочего дня, при условии уплаты за эти периоды страховых взносов в ПФР.

То есть периоды, когда работница трудится на некоторых видах работ на условиях неполного рабочего времени, не будут впоследствии засчитаны в специальный трудовой стаж для назначения досрочной пенсии.

Оформление режима неполного рабочего времени

Если изначально женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком, принимается на работу на условиях неполного рабочего времени, то соответствующее условие необходимо зафиксировать в трудовом договоре и в приказе о приеме на работу. Запись в строке «Условия приема на работу, характер работы» приказа может быть следующей: «Работнице устанавливается неполный рабочий день, режим рабочего времени: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными (суббота, воскресенье), начало работы — 11.00, окончание работы — 16.00, перерыв для отдыха и приема пищи — с 13.30 до 14.00. Оплата пропорционально отработанному времени».

Если же уже работающую в организации сотрудницу необходимо перевести на неполную занятость, то прежде всего работница должна написать заявление в произвольной форме. В заявлении нужно будет указать желаемую продолжительность дня или недели, вид неполного рабочего времени, еженедельное количество часов, на которое будет уменьшено рабочее время, и дату, с которой работница желает установить новый режим работы. При необходимости к заявлению прилагаются подтверждающие документы (справка о беременности, больничный по уходу за больным членом семьи и т. д.). Это делается в случае наличия оснований, по которым работнице нельзя отказать в установлении режима неполной занятости.

Далее необходимо оформить дополнительное соглашение к трудовому договору, поскольку при переводе работницы на неполное рабочее время условия трудового договора меняются. В данном документе фиксируются новые условия труда и дата, с которой они начинают действовать. Соглашение составляется в двух экземплярах, подписывается работником и работодателем, один экземпляр вручается работнику под роспись.

! Не требуется вносить сведения об установлении неполного рабочего времени в трудовую книжку и личную карточку работницы.

Следующим и завершающим шагом в установлении режима неполной занятости будет издание приказа. Основанием для его издания будут являться заявление сотрудницы и дополнительное соглашение к трудовому договору. В приказе указывается дата, с которой устанавливается новый режим, продолжительность рабочего времени и конкретный распорядок работы сотрудника. В случае если неполный режим устанавливается на какой-то определенный срок, то его также необходимо прописать (срок может обозначаться конкретным периодом или указанием на какое-то событие).

Расчет зарплаты при неполном дне и неполной неделе

Порядок оплаты труда женщин, которым установлено неполное рабочее время, может быть организован как пропорционально отработанному времени, так и в зависимости от выработанного объема работ (ч. 2 ст. 93 ТК РФ).

Начисление заработной платы работницам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, рассмотрим на примерах.

Пример 1.

В организации установлена 40-часовая рабочая неделя. Сотрудница организации, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком, решила выйти на работу и написала заявление с просьбой установить ей неполную рабочую неделю; рабочие дни — вторник и четверг. Подписано дополнительное соглашение, директор издал приказ об установлении режима неполного рабочего времени. Ежемесячный оклад сотрудницы при полной рабочей неделе составлял 40 000 руб.

Сотрудница работает в режиме неполного рабочего времени, оплата производится пропорционально отработанному времени. Единица измерения рабочего времени — день. Определим, сколько дней сотрудница отработала. Например, в месяце 21 рабочий день. Помимо общих для всех сотрудников девяти выходных, у работницы по графику было еще 12 выходных дней. Таким образом, фактически в расчетном месяце сотрудница отработала 9 дней (21 дн. – 12 дн.).

Следовательно, ей нужно начислить заработную плату в размере 17 142,86 руб. (40 000 руб. / 21 дн. х 9 дн.).

Пример 2.

Сотрудница написала заявление с просьбой установить ей пятидневную рабочую неделю с сокращенным рабочим днем (пять часов вместо восьми). Единица измерения рабочего времени — час. Всего за месяц было отработано 105 часов (21 дн. х 5 ч). Следовательно, зарплата сотруднице будет начислена в сумме 25 000 руб. (40 000 руб. / 168 ч х 105 ч).

В данной связи отметим также Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 15.10.2008 № Ф04-6454/2008(14533-А70-25). Оно содержит интересные выводы о том, что если труд в режиме неполного рабочего времени оплачивается в зависимости от выполненного объема работ, то заработная плата может выплачиваться в полной сумме (при условии, что сотрудница выполняет свою норму труда).

При сокращенной норме рабочего времени зачастую возникают вопросы о возможности оплаты труда в размере ниже МРОТ. Согласно ч. 3 ст. 133 ТК РФ зарплата сотрудника, отработавшего за месяц норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже МРОТ. То есть МРОТ гарантирован только тем работникам, которым установлена нормальная (40 часов в неделю) или сокращенная в соответствии с законодательством продолжительность рабочего времени (ст. ст. 91, 92 ТК РФ). Если работнице установлено неполное рабочее время, то ее труд оплачивается пропорционально времени, отработанному в данном месяце. Поэтому ситуация, когда заработная плата за месяц, отработанный в таком режиме, будет меньше МРОТ, возможна.

Например, если установлена неполная рабочая неделя — 20 часов вместо 40, оклад 14 000 руб. в месяц, то за полностью отработанный месяц работнице нужно начислить заработную плату в размере 7 000 руб. (14 000 руб. / 40 ч х 20 ч), хотя «Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на 2012 год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей» от 30.11.2011 в Москве установлен размер минимальной заработной платы с 1 января 2012 года — 11 300 руб., с 1 июля 2012 года — 11 700 руб.

! Введение режима неполного рабочего времени не влечет за собой изменение штатного расписания в части установленных первоначально окладов. И в штатном расписании, и в трудовых договорах оклады остаются прежними.

Для расчета пособия по листку нетрудоспособности при установлении заболевшему режима неполного рабочего времени средний дневной заработок определяется в общем порядке. Для определения суммы пособия средний дневной заработок умножают на количество календарных дней временной нетрудоспособности, подлежащих оплате. При этом режим работы для расчета пособий значения не имеет.

Оплата труда при сокращенной норме рабочего времени в предпраздничные дни, выходные, сверхурочные, переработка

Нормой рабочего времени является продолжительность рабочего дня или рабочей недели, установленная трудовым договором с работницей. Поэтому рабочие часы, отработанные работником по инициативе работодателя сверх установленного режима неполного времени, будут сверхурочными. Об этом говорится в Письме Роструда от 01.03.2007 № 474-6-0.

ТК РФ установлено, что продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ч. 1 ст. 95 ТК РФ). Это положение безусловно распространяется на всех работников и действует независимо от продолжительности их рабочего времени, в том числе и на работающих неполное время. Ведь работа на условиях неполной занятости не влечет для сотрудницы каких-либо ограничений трудовых прав (ч. 3 ст. 93 ТК РФ).

Когда невозможно сократить предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнице дополнительного времени отдыха или, с ее согласия, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ч. 2 ст. 95 ТК РФ). При этом работница может выбирать из установленных ТК РФ видов компенсации переработки.

Необходимо обратить внимание на правильное оформление привлечения работницы к сверхурочным работам, особенно когда речь идет о работе за пределами сокращенного рабочего времени, но в пределах общеустановленного рабочего дня в организации. Ведь отсутствие соответствующих приказов о необходимости привлечения к сверхурочным работам приведет к нарушению прав работницы.

Бывают ситуации, когда работницу необходимо привлечь к работе в дни, являющиеся рабочими для всех сотрудников, работающих на условиях полной занятости, но вместе с тем выходными для данной работницы. Работа в такие дни компенсируется так же, как работа в выходные дни, и привлечение к работе в данном случае необходимо оформлять в порядке, установленном для привлечения к работе в выходные дни. За работу в такой день сотрудница может взять отгул. Отгул предоставляется на полный рабочий день независимо от того, сколько часов она отработала в выходной. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. (Письмо Роструда от 17.03.2010 № 731-6-1).

(Продолжение в № 4 журнала)

УЧЕТ И НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ

Татьяна Тарасова,
ведущий эксперт-консультант
Департамента дополнительных услуг ЗАО «ТЛС-ГРУП»

Если очень попросить, работодатель может оказать материальную помощь вне границ заработной платы. Для работника, не сильно надеющегося на успех, положительная резолюция начальника — просто счастье. А для бухгалтера — неожиданное осложнение жизни. Нужно снова вспомнить: что является материальной помощью, как правильно ее начислить и взыскать налог.

Основные понятия и порядок оформления

Понятие «материальная помощь» не раскрыто ни в одном законодательном акте. «Современный экономический словарь»[1] характеризует материальную помощь как помощь, оказываемую нуждающимся работникам предприятия, учреждения или другим лицам в вещественной или денежной формах.

Обязанность работодателей оказывать работникам материальную помощь законодательно не установлена. Составляющие части заработной платы раскрыты в ч. 1 ст. 129 ТК РФ — материальной помощи мы там не находим.

Обычно условия и порядок предоставления сотрудникам материальной помощи оговариваются в коллективном договоре (ином локальном нормативном акте работодателя) и/или в трудовом договоре. В трудовом договоре должны предусматриваться гарантии, не ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами о труде, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 4 ст. 57 ТК РФ), в том числе — материальная помощь. Это вполне может рассматриваться как дополнительное условие трудового договора, имеющее целью улучшить социальное положение работника. При этом работодатель должен установить основания, порядок и сроки предоставления, а также виды и размер материальной помощи.

Материальная помощь обычно оказывается, когда что-то случается, и произошедшее, с одной стороны, свидетельствует о необходимости финансово поддержать сотрудника, а с другой — может быть подтверждено документально.

Речь может идти о рождении ребенка, свадьбе, смерти сотрудника или члена его семьи, об очередном отпуске, стихийном бедствии или чрезвычайном происшествии (пожаре, хищении и т. п.). Также оказание материальной помощи может быть приурочено к какой-нибудь дате, например, к Новому году или 8 марта.

[1] Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Б. В. «Современный экономический словарь». М.: «Инфра-М», 2006

Перечень таких событий закрепляется в коллективном договоре, локальных нормативных актах или трудовом договоре.

Если вопрос решается положительно, руководитель издает приказ. В приказе о материальной помощи следует указать:

- ссылку на документ, на основании которого он издан (коллективный договор, локальный нормативный акт, трудовой договор);
- фамилию, имя и отчество лица, получающего данную выплату;
- причину выделения материальной помощи;
- размер материальной помощи;
- срок ее выплаты.

! Если порядок предоставления сотрудникам материальной помощи не установлен (в коллективном договоре, в другом локальном нормативном акте или в трудовом договоре), то ее все равно можно оказать, только в такой ситуации решение данного вопроса будет всецело находиться на усмотрении работодателя.

Бухгалтерский учет материальной помощи

В бухучете начисление материальной помощи зависит от того, прописано ли это в локальных актах.

Если организация считает материальную помощь частью оплаты труда (например, выплата материальной помощи предусмотрена в Положении об оплате труда), то ее следует начислять по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Если материальная помощь выплачивается по заявлению работника и не предусмотрена локальными актами организации, то ее нужно начислять по кредиту счета 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям».

При оказании материальной помощи бывшим работникам или родственникам работника расчеты с ними отражаются на счете 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами».

По дебету материальная помощь отражается на счете в зависимости от того, из каких источников выплачивается матпомощь (в приказе на оказание материальной помощи их нужно обязательно указать). Если выплата производится за счет прибыли прошлых лет, то используется дебет счета 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)». Если за счет текущей прибыли — дебет счета 91 «Прочие доходы и расходы» (субсчет «Прочие расходы») или дебет счетов учета затрат — 20, 26, 44 (если матпомощь признается частью оплаты труда).

Материальная помощь выплачивается наличными деньгами из кассы организации либо безналичным путем — перечислением на карточный счет в банке, который работник указывает сам.

Выдать материальную помощь можно вместе с зарплатой по ведомости или по расходному кассовому ордеру.

Налог на прибыль

При определении базы для исчисления налога на прибыль сумма доходов уменьшается на сумму произведенных расходов. Расходами в целях налогообложения прибыли признаются обоснованные и документально подтвержденные затраты (ст. 252 НК РФ). В перечне расходов на оплату труда, согласно ст. 255 НК РФ, материальная помощь не указана, однако, данный перечень является открытым, и пункт 25 данной статьи разрешает включать в состав расходов на оплату труда, помимо прямо поименованных в статье, и другие виды расходов, произведенных в пользу работника, предусмотренных трудовым и (или) коллективным договорами.

По мнению чиновников Минфина России, расходы в виде сумм материальной помощи, предоставляемой сотрудникам, не учитываются в расходах для целей налогообложения прибыли организаций (Письмо Минфина России от 22.02.2011

№ 03-03-06/4/12). Свое мнение они обосновывают тем, что материальная помощь не относится к оплате труда. Это выплата, носящая социальный характер, которая, упомянута в п. 23 ст. 270 НК РФ, где установлено, что при определении налоговой базы не учитываются расходы в виде сумм материальной помощи работникам.

Как правило, спор возникает в основном в отношении материальной помощи к отпуску, т. к. она носит регулярный характер и обычно выплачивается всем работникам. В отношении остальной материальной помощи, например, в связи со смертью близкого родственника, на лечение, обучение, рождение ребенка или к празднику 8 марта, споров нет. Эту материальную помощь однозначно нельзя учесть в составе расходов на оплату труда.

Президиум ВАС РФ от 30.11.2010 № ВАС-4350/10 по делу № А46-9365/2009 сделал вывод, что материальная помощь, предусмотренная трудовым (коллективным) договором, не может быть расценена как материальная помощь, которая подпадает под действие п. 23 ст. 270 НК РФ (т. е. не учитывается в расходах). Здесь речь идет именно о материальной помощи работникам при уходе в отпуск. Поэтому, посчитал Президиум ВАС РФ, данные выплаты входят в установленную систему оплаты труда, отвечают таким критериям, как экономическая обоснованность и направленность на осуществление приносящей доход деятельности, и подлежат включению в состав расходов при исчислении налога на прибыль.

Остальные виды материальной помощи, подпадают под п. 23 ст. 270 НК РФ и не учитываются в расходах.

Страховые взносы во внебюджетные фонды

Объектом обложения страховыми взносами для организаций признаются выплаты и иные вознаграждения, начисляемые ими в пользу физических лиц по трудовым договорам и гражданско-правовым договорам, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг (ч. 1 ст. 7 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ).

Материальная помощь, как предусмотренная трудовым договором, так и не предусмотренная им, по мнению Минздравсоцразвития России, подлежит обложению страховыми взносами (письма Минздравсоцразвития России от 10.03.2010 № 10-4/306657-19, от 17.05.2010 № 1212-19), т. к. материальная помощь, выплаченная сотруднику, произведена в рамках его трудовых отношений с организацией.

Матпомощь бывшим работникам полностью освобождается от начисления страховых взносов, поскольку в момент ее начисления между бывшим работником и организацией нет ни трудовых, ни гражданско-правовых отношений.

Некоторые виды материальной помощи, оказываемой работникам, полностью освобождаются от страховых взносов. Например, материальная помощь оказываемая:

- в связи со смертью члена семьи;
- работникам в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством.

У организации должно быть документальное подтверждение наступления этих событий. Если помощь выплачивается в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством (пожаром, кражей и др.), работник должен представить работодателю подтверждающие документы (справку из правоохранительных органов о краже, справку из МЧС о пожаре и т. д.). Если помощь понадобилась работнику в связи со смертью члена его семьи, потребуется копия свидетельства о смерти и документы, доказывающие родство, — копии свидетельств о браке, рождении, смене фамилии и т. д.

Материальная помощь родителям в случае рождения ребенка, выплаченная в течение первого года после рождения, освобождается от начисления страховых взносов, но в размере не более 50 000 руб. на каждого ребенка.

Согласно ч. 3 ст. 8 Закона № 212-ФЗ организации определяют базу для начисления страховых взносов отдельно в отношении каждого физического лица с начала расчетного периода (ч. 1 ст. 10 Закона № 212-ФЗ) по истечении каждого календарного месяца нарастающим итогом.

Таким образом, база для начисления страховых взносов должна определяться в отношении каждого конкретного физического лица. С учетом этого база для начисления страховых взносов должна определяться организацией в отношении отца и матери ребенка (работников организации) отдельно.

Материальная помощь, оказываемая работодателями своим работникам по иным основаниям (не поименованным в п. 3 ч. 1 ст. 9 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ), не облагается страховыми взносами в размере, не превышающем 4 000 руб. на одного работника за расчетный период (календарный год). То есть на матпомощь в сумме, превышающей 4 000 руб., страховые взносы начисляются.

НДФЛ

Приведенный в ст. 217 НК РФ перечень доходов, не подлежащих налогообложению налогом на доходы физических лиц, является исчерпывающим.

Согласно п. 8 этой статьи не подлежат налогообложению суммы единовременной материальной помощи, оказываемой работодателями членам семьи умершего работника или работнику в связи со смертью члена (членов) его семьи. К заявлению на такую матпомощь обязательно нужно приложить копии документов, подтверждающих родство, и копию свидетельства о смерти.
При этом НК РФ не конкретизирует понятие «члены семьи» работника, что на основании п. 1 ст. 11 НК РФ предполагает обращение к иным отраслям права, содержащим указанный термин. Минфин России указал, что на основании ст. 2 Семейного кодекса РФ к членам семьи относятся лишь супруги, родители и дети (усыновители и усыновленные) (Письмо Минфина России от 03.08.2006 № 03-05-01-04/234). Следовательно, материальная помощь, выплаченная лицу, не упомянутому в названном перечне, подлежит налогообложению на общих основаниях.

В Постановлении ФАС Западно-Сибирского округа от 22.04.2008 № Ф04-1974/2008(2349-А27-19) по делу № А27-8477/2007-6 суд, сославшись на ст. 11 НК РФ и ст. 2 Семейного кодекса РФ, отметил, что к членам семьи относятся супруги, родители, дети, усыновители и усыновленные.

Сумма единовременной помощи работникам в связи с рождением ребенка не облагается НДФЛ, если ее размер не превышает 50 000 руб., а также при условии, что она оказана в течение первого года после рождения. В соответствии с п. 8 ст. 217 НК РФ не подлежат обложению НДФЛ доходы физических лиц в виде единовременных выплат (в том числе в виде материальной помощи), осуществляемых работодателями работникам (родителям, усыновителям, опекунам) при рождении (усыновлении (удочерении)) ребенка, выплачиваемых в течение первого года после рождения (усыновления, удочерения), но не более 50 000 руб. на каждого ребенка.

Виды материальной помощи, не поименованные в ст. 217 НК РФ (на лечение, обучение, к отпуску, в связи тяжелым материальным положением и т. п.), начисленной в течение налогового периода работодателями работникам, а также бывшим работникам, уволившимся в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту, не подлежат налогообложению в пределах 4 000 руб.

Выплаты материальной помощи бывшему работнику, который уволился по иным основаниям, облагаются налогом с первого рубля.

Евгения Афонина,
ведущий юрисконсульт компании «ТЛС-ПРАВО»

СТАНДАРТНЫЕ ВЫЧЕТЫ В НЕСТАНДАРТНЫХ СИТУАЦИЯХ

? 1 сентября 2011 года являлось последним рабочим днем работника, за который, исходя из оклада, ему начислена заработная плата в размере 800 руб. Обязана ли организация при расчете НДФЛ предоставить работнику стандартные вычеты на самого работника и на несовершеннолетнего ребенка работника в сентябре? Если сумма стандартного вычета превышает доход за последний месяц работы в организации, обязан ли налоговый агент вернуть налог с разницы между суммой вычета и суммой дохода налогоплательщика, либо работник вправе использовать вычет за этот месяц у другого работодателя?

Стандартные налоговые вычеты на самого налогоплательщика и каждого ребенка, находящегося на обеспечении налогоплательщика, предоставляются за каждый месяц налогового периода, в котором выплачивается доход, при условии, что на дату выплаты дохода не превышен предельный размер доходов, предусмотренный пп. 3 и 4 п. 1 ст. 218 НК РФ. При расчете налоговой базы по налогу на доходы физических лиц налоговый агент должен уменьшить доходы, подлежащие налогообложению, на сумму стандартных налоговых вычетов. Такой порядок определения налоговой базы предусмотрен п. 3 ст. 210 НК РФ.

Поскольку за сентябрь 2011 года налогоплательщику начислен и выплачен доход, НДФЛ должен быть рассчитан с учетом стандартных налоговых вычетов, предусмотренных пп. 3 и 4 ст. 218 НК РФ. Однако за сентябрь 2011 года у этого налогоплательщика сумма стандартных вычетов на самого налогоплательщика и ребенка, находящегося на обеспечении налогоплательщика (1 400 руб.), превышает сумму доходов налогоплательщика (800 руб.).

Как указано в п. 3 ст. 210 НК РФ, если сумма налоговых вычетов в налоговом периоде окажется больше суммы доходов, в отношении которых предусмотрена налоговая ставка, установленная п. 1 ст. 224 НК РФ, подлежащих налогообложению, за этот же налоговый период, то применительно к этому налоговому периоду налоговая база принимается равной нулю. Таким образом, положениями НК РФ не предусмотрена возможность возврата налогоплательщику суммы налога, исчисленной с разницы между суммой вычета и суммой дохода налогоплательщика.

В том случае, если работник заключит трудовой договор с другим работодателем и получит доход в сентябре 2011 года, новый работодатель не вправе предоставить стандартный вычет за сентябрь, т. к. он был предоставлен ранее другим налоговым агентом (п. 3 ст. 218 НК РФ).

Пунктом 4 ст. 218 НК РФ вместе с тем предусмотрена возможность налогоплательщика обратиться в налоговый орган по окончании налогового периода с налоговой декларацией для перерасчета налоговой базы с учетом предоставления стандартных налоговых вычетов в размерах, предусмотренных ст. 218 НК РФ.

Дорогие женщины!

Поздравляю вас с Международным женским днем! Желаю вам быть востребованными в жизни, обходить все препятствия и достигать всех вершин, к которым вы стремитесь! Будьте всегда красивыми, счастливыми и женственными! Радости, весны и благополучия вам и вашим семьям!

Томасов Николай,
директор по развитию проекта КонсультантПлюс

? Организацией заключен гражданско-правовой договор возмездного оказания юридических услуг с физическим лицом сроком на три месяца. По условиям договора по истечении трех месяцев составляется двусторонний акт, подтверждающий оказание услуг. Оплата услуг осуществляется единовременным платежом после подписания акта. Вправе ли организация предоставить физическому лицу стандартный налоговый вычет, и в каком порядке?

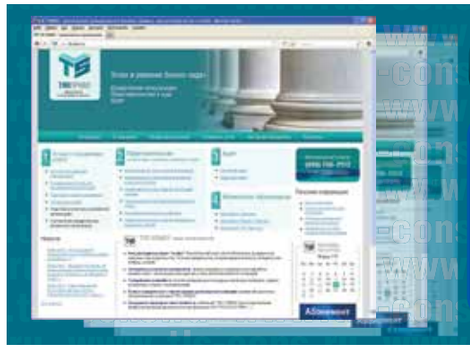
При выплате физическому лицу доходов, облагаемых по ставке 13%, налоговая база определяется как денежное выражение таких доходов, подлежащих налогообложению, уменьшенных на сумму налоговых вычетов, предусмотренных ст. 218—221 НК РФ (п. 3 ст. 210 НК РФ).

Доходы в виде вознаграждения по гражданско-правовому договору при условии, что физическое лицо имеет статус налогового резидента РФ, облагаются по ставке 13% (п. 1 ст. 224, п. 2 ст. 207 НК РФ).

При этом необходимо учитывать, что стандартные налоговые вычеты предоставляются налогоплательщику одним из налоговых агентов, являющихся источником выплаты дохода, по выбору налогоплательщика на основании его письменного заявления и документов, подтверждающих право на такие налоговые вычеты. В случае начала работы налогоплательщика не с первого месяца налогового периода налоговые вычеты предоставляются по этому месту работы с учетом дохода, полученного с начала налогового периода по другому месту работы, в котором налогоплательщику предоставлялись налоговые вычеты. Сумма полученного дохода подтверждается справкой о полученных налогоплательщиком доходах, выданной налоговым агентом в соответствии с п. 3 ст. 230 НК РФ.

Стандартные налоговые вычеты предоставляются налогоплательщику за каждый месяц налогового периода путем уменьшения полученного дохода на сумму налогового вычета. Поскольку за первые два месяца действия договора доход налоговым агентом не выплачивался, стандартные вычеты за эти месяцы суммируются и предоставляются организацией в месяце выплаты дохода по договору. В связи с тем, что п. 3 ст. 210 НК РФ содержит прямой запрет на перенос разницы между суммой налоговых вычетов и суммой доходов на следующий налоговый период, суммирование вычетов возможно в пределах одного налогового периода.

Таким образом, налоговый агент при наличии заявления налогоплательщика при выплате вознаграждения по гражданско-правовому договору обязан предоставить физическому лицу стандартный налоговый вычет за три месяца, которые попадают на период действия договора. Аналогичная позиция была озвучена в письмах финансового и налоговых органов (Письмо Минфина России от 07.04.2011 № 03-04-06/10-81; Письмо УФНС России по г. Москве от 01.06.2010 № 20-15/3/057717, Постановление Президиума ВАС РФ от 14.07.2009 № 4431/09).



Читайте на сайте www.tls-pravo.ru

- **Полные обзоры судебной практики**
- **Новости законодательства**
- **Ответы на актуальные вопросы** по налогообложению и трудовому праву, не вошедшие в журнал «ПРАВОсоветник»

КТО ДАЛ НАМ ПРАВО?
(СПЕЦИАЛЬНЫЙ МАРТОВСКИЙ АНАЛИЗ)

Галина Илюхина,
юрист общественной организации

Россияне считают себя европейцами. Наш образ жизни, правовая система и государственное устройство вполне укладываются в устоявшиеся европейские стандарты. Мы не страдаем повальным феминизмом и не сильны в плюрализме, толерантности и политкорректности как американцы. Мы считаем женщин — слабым полом, и нашей женщине приятно, когда за ней ухаживают, придерживают двери, пропускают вперед, платят за нее в ресторане, подносят сумки. В Америке, например, мужчина рискует получить повестку в суд, если он сделал женщине комплимент или на службе поручил женщине-подчиненной вести более легкое дело. Там очень зорко следят за проявлениями дискриминации. Допускаю, в основном, из-за того, что за нарушение прав можно взыскать некую денежную сумму. А как в России?

Русское слово «женщина» имеет в корне слабо скрываемое слово «щи». Из русского слова «мужчина» так и выпячивается слово «чин». Это, конечно, игра звуков, но эта «игра» определяет российское мировоззрение. До сих пор наше общество не впитало идею равенства полов, да и равенства от природы всех людей тоже. Вполне может оказаться, что о равенстве тут и не стоит говорить. Самки и самцы выполняют разные функции даже в дикой природе.

Более того, женщины не готовы к равенству, потому что вместе с «приятным» равенством (на профессии, на оплату труда, на содержание детей после развода и т. д.) придет и «неприятное»: одинаковый для всех пенсионный возраст, нагрузки на работе и прочее. Грубо говоря, мы не готовы получать по лбу дверью, которую нам не придержали, мы уже привыкли к тому, что придерживают, уступают место, не дают поднимать тяжелое, балуют. В результате, за мелкие привилегии женщины уступают глобальное равенство в правах. Мы хотим, чтобы все оставалось, как есть. Мы даже не замечаем неравенства. Можно рассмотреть несколько областей, в которых это проявляется особенно ярко: семья, труд, финансы, прогресс, искусство, управление государством.

Но для начала давайте совершим экскурсию в историю вопроса.

Женщина в историческом контексте

В первой Книге Ветхого Завета говорится, что в пятый день Бог создал мужчину и женщину. При этом не упоминается, что кто-то из них был главнее или умнее. Чуть ниже, когда речь идет о той, которую Бог создал из ребра Адама, мы видим, что тут говорится не о женщине, а о жене. То есть здесь мы имеем метафору, направленную на установление роли женщины в семье. Приблизительно так и практиковалось на Руси со времен язычества, в христианские времена, да и сейчас. До замужества девочка, девушка пользуется относительной (ограниченной в разные периоды с разным старанием) свободой. Как только девушку выдавали замуж, родители в прямом смысле лишались ее, а она покровительства собственной семьи — отца и матери. У нее с этого момента возникала другая семья, и абсолютной главой этой семьи был мужчина или мужчины (муж, свекор). То же самое выходило на общественном уровне: подчинение хозяину, владельцу земли, в конце концов, царю. Подчинение мужчине — одно и то же слово «чин» внутри каждого из этих двух. И заметьте, женщину вообще стали замечать, когда стало возможным наследование царского престола по женской линии.

Перед этим произошли приготовления к смене мировоззрения всего общества: женщин высших сословий стали приглашать на ассамблеи, балы, допустили к основам образования, даже разрешили смотреть комедии и вообще разрешили театр...

Мы не случайно начали с Библии, понятно, что веками русское сознание было глубоко религиозным. На жену Адама свалили вину за то, что оба вкусили от древа познания, ее сделали виновной в проклятиях, на Библию же и ссылались, цитируя «и он будет господствовать над тобою» — это про мужа. Там же и распределены обязанности: жене — рожать в муках, мужу — возделывать землю. Таким образом, возникло первое неравенство. Возделывают землю не всегда в страданиях, а вот рожают — всегда.

С библейских времен история, за некоторыми исключениями, — это история мужчин. Из имен, дошедших до наших дней, мы вспоминаем Рахиль, Саломею, Эсфирь, Юдифь, словом, раз, два — и обчелся. Впрочем, мы глубоко копнули.

Если говорить о роли женщин в истории России, то и в допетровское время мы могли бы вспомнить небольшое количество имен. Но эти имена — замечательные: княгиня Ольга, Софья Палеолог, жена Бориса Годунова Ксения, его сестра Ирина, сестра Петра II царевна Софья.

Затем мы видим, что в петровскую эпоху и далее женщины все чаще и чаще становятся гордостью России: царицы Елизавета, Екатерина II, княгиня Екатерина Дашкова, позже Софья Ковалевская, другие. После реформ 1861 года общественная жизнь женщин стала более активной. Они пополнили пролетариат. Стали появляться курсы, институты, где и женщины могли получить какое-никакое образование. Появились первая женщина-хирург, первая женщина-юрист. Многие «благородные девицы» стали работать в сельских школах, пошли в народовольцы.

В период революций роль передовых женщин круто менялась. Женщины-революционерки внесли свою лепту в свержение царского режима. Но что было с остальными? Женщины так и остались на втором плане, причем роль и значение «активисток» превозносилась, а роль «домохозяек» не уважалась вовсе.

Очень скоро в советском обществе бороться за права женщин стало опасно для жизни, разве что за права несчастных американских или африканских женщин. Время женсоветов кануло в небытие. Нам сейчас трудно себе представить, как это мужчины могли веками запрещать женщинам учиться, работать, занимать посты, одеваться — по своему вкусу, да и просто руководили жизнью женщин, как особым видом собственности. Конечно, XX век внес сильные коррективы. Коррективы-то он внес, но дурной осадок остался.

Право на 8 марта

Весной 1857 года текстильщицы Нью-Йорка прошли «маршем пустых кастрюль» по Манхэттену. Они требовали повышения зарплаты, улучшения условий труда и равные права для женщин. Демонстрация женщин была жестко разогнана полицией. Происшедшее активистки стали называть Женским днем. Ничего себе праздник!

Позже Международный женский день стал отмечаться в разные дни. Восьмого марта Женский день стали отмечать в 1914 году. А в 1977 году принята резолюция ООН 32/142 с призывом ко всем странам провозгласить 8 марта днем борьбы за равные права женщин. Так что, мы-то думаем, что у нас день комплиментов и восхищенных возгласов, а оказывается, в этот день надо бороться за равные права.

Как уже говорилось, особо больших прав нам, российским женщинам, не надо. Но не запишешь ведь в законе: «Женщин обижать запрещено. Санкция: Бог накажет». Вот и остается намекать мужчинам, что «собака бывает кусачей только от жизни собачей». Да в общем-то, главное — это не то, чтобы не нарушали наши права. Все права когда-нибудь кем-нибудь нарушаются. Главное, чтобы само собой разумеющимся было понимание того, что нет пола слабого, нет сильного, нет пола, более или менее достойного счастья, благополучия, ответственности. Нет законов, по которым женщина должна слушаться мужчину. А если вдруг женщинам надоест завоевывать социальные и трудовые высоты и они сядут дома и будут слушаться мужчин, ведь мужчинам же первым это надоест, им просто станет скучно. Потому что мир изменился. Принимайте женщин такими, какие они есть: красивыми, умными, самостоятельными и деловыми, а 8 марта — просто сногсшибательными!

Основные международные нормативные акты о правах женщин

В ч. 3 ст. 19 Конституции РФ говорится «Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации».

Устав ООН закрепил в общей форме, в виде принципа, равенство мужчины и женщины. На это положение имеется ссылка во Всеобщей декларации прав человека 1948 года. Кроме того, ст. 16 Декларации провозглашает равноправие сторон в браке.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных, правах 1966 года и Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 года запрещают дискриминацию, в частности по признаку пола.

7 ноября 1967 года Генеральная Ассамблея ООН своей резолюцией 2263 (XXII) приняла Декларацию о ликвидации дискриминации в отношении женщин.

20 декабря 1952 года была принята Конвенция о политических правах женщин. Наиболее общим международно-правовым документом, касающимся прав женщин, является Конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации в отношении женщин, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 18 декабря 1979 года. СССР ратифицировал ее 19 декабря 1980 года.

Перечень нормативных актов Российской Федерации по правам женщин

Концепция улучшения положения женщин в Российской Федерации (1996).

Национальный план действий по улучшению положения женщин и повышению их роли в обществе (1996).

Концепция законотворческой деятельности по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин (1997).

Федеральный закон «Об основах социального обслуживания населения РФ» (1995).

Примерное положение о кризисном центре помощи женщинам (1997).

Дорогие женщины!

Поздравляю вас с лучшим весенним праздником – Днем восьмого марта!

Будьте жизнерадостными, прекрасными и страстными! Старайтесь не переживать напрасно и никогда не теряйте чувства юмора! Верьте в себя и свою удачу, пусть ваша жизнь заиграет новыми красками!

Дмитрий Таранцев,
заместитель директора Департамента информационного обслуживания

О ПРАВАХ И БЕСПРАВИИ ЖЕНЩИН

Екатерина Усова,
юрисконсульт издательства

Юридический термин «права женщин» относится к свободам и правам женщин и девочек всех возрастов. Разумеется, от установления правовых норм, декларирующих равенство полов или специальные права женщин, реальное положение вещей в государстве не поменяется никоим образом. В отношении прав женщин обычно огромное и довлеющее значение имеют местные обычаи, культура общества, принятые нормы этики. Чего же в этой проблеме больше: надуманного или объективного?

Права женщин: декларация и гарантии

Что произойдет, если записать в законе только указание на то, что женщины имеют равные права, или что беременным женщинам нельзя отказывать в приеме на работу?

Пока не существует гарантий для выполнения таких норм, они работать не будут. Санкции как раз и исполняют в праве функции гарантий. Есть ли они в наших законах? В Уголовном кодексе РФ, например, нет глав, посвященных преступлениям женщин или преступлениям против женщин.

То есть о правах женщин и их нарушении там речи не ведется. Но в УК РФ есть санкции и отдельные нормы, предусматривающие более мягкое наказание для женщин, а также условия, отягчающие наказание, если преступление совершено в отношении, скажем, беременных женщин.

Согласно ст. 54 УК РФ беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет арест не назначается. Не назначается в качестве наказания любым женщинам вообще — пожизненное лишение свободы (ст. 57 УК РФ), смертная казнь (ст. 59 УК РФ).

Обстоятельством, отягчающим наказание, является совершение преступления в отношении женщины, заведомо для виновного находящейся в состоянии беременности (ст. 63 УК РФ).

Согласно ст. 82 УК РФ осужденной беременной женщине, женщине, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, кроме осужденных к ограничению свободы, к лишению свободы на срок свыше пяти лет за тяжкие и особо тяжкие преступления против личности, суд может отсрочить реальное отбывание наказания до достижения ребенком четырнадцатилетнего возраста.

Уголовным преступлением является необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет (ст. 145 УК РФ). Размер санкции имеет значение, поскольку санкция — это не только возмездие за содеянное, но и сдерживающий фактор на пути к совершению злодеяния.

Основные права, которые интересуют нас, когда мы говорим о правах женщин:

- личная неприкосновенность;
- избирательное право;
- право занимать государственные посты и руководящие должности;
- право на труд;
- право на равное вознаграждение за равный труд;
- право обладать собственностью;
- право на образование;
- право на службу в армии;
- право заключать договоры;
- право свободно распоряжаться семейными, родительскими, религиозными правами.

«В России серьезно нарушаются права женщин, но ситуация в этой сфере лучше, чем в советское время», — считает глава Московской Хельсинкской группы (МХГ) Людмила Алексеева. Вполне справедливо подмечено, что у безработицы в России женское лицо.

Впрочем, о том, какие права женщин в России нарушаются в большей степени, тоже можно составить список. Это:

- домашнее насилие;
- сегрегация работающих женщин с преобладанием в сферах малоквалифицированных занятий — в торговле, обслуживании;
- вытеснение женщин из высокооплачиваемых отраслей;
- низкая оплата труда в отраслях с традиционно женской занятостью;
- препятствование карьерному росту женщин;
- отказ общества от помощи одиноким женщинам, воспитывающим детей, недостаточная государственная поддержка женщин, имеющих детей-инвалидов;
- эксплуатация труда женщин в семье, в домашнем хозяйстве
- отстранение мужчин от воспитания детей, отказ мужчин от ответственности за своих детей и равного распределения обязанностей по содержанию детей между родителями;
- недостаточное и неквалифицированное медицинское обслуживание и охрана здоровья женщин;
- проявление неравенства в сферах культуры, науки;
- низкая правовая грамотность и недоступность юридической помощи для женщин;
- ничтожный сектор общественной и государственной помощи женщинам, попавшим в тяжелые жизненные ситуации или подвергшимся насилию;
- отсутствие гарантий и механизмов, позволяющих обеспечить права женщин на общую собственность супругов, на содержание, права на воспитание ребенка при разводе;
- отсутствие человеческих условий для содержания женщин, отбывающих уголовные наказания, в том числе лишение таких женщин права на воспитание детей;
- случаи незаконного лишения женщин родительских прав;
- безволие государства в вопросах возвращения на родину детей разведенных родителей, один из которых является иностранцем;
- женская бездомность;
- отсутствие россиянок в международной политике и др.

Но справедливости ради отметим те области, где есть положительная динамика в вопросах соблюдения прав женщин:

- в сфере бизнеса;
- в структурах Правительства РФ и других государственно-властных органов, в законодательных органах, в сфере социального обслуживания населения, традиционно в сфере образования;
- падает число абортов, растет рождаемость, повышается материальная поддержка семей с детьми;
- право на образование имеют в равной степени и мужчины, и женщины;
- введение гендерной экспертизы при подготовке законопроектов;
- медицинское обслуживание беременных.

Тем не менее, социологические опросы показывают, само общество считает, что в нашей стране мужчины имеют больше возможностей для реализации своих прав. В то же время, по данным переписи населения 2002 года, численность женщин составляет 53,5%, и, между прочим, женщин с высшим образованием больше, чем таких же мужчин на 14%.

Что делать, если традиционно в нашем обществе сложилось восприятие мужчины, как добытчика, а женщины, как хранительницы очага — и это в идеале. Всё народное хозяйство в части управления, принятия решений ориентировано на мужчин, как практически все канцелярские товары — на праворуких людей.

Многие могут возразить, что в современном обществе и в условиях рынка женщины также ведут бизнес, обладают большой собственностью, водят машины, служат в армии и т. п. Но где вы видели олигархов-женщин?

Так или иначе, когда мы видим женщину-руководителя, вместе с гордостью за нее приходит ощущение того, что она лишена женского счастья. Впрочем, это уже психология.

Предъявите ваши права

Семья

Мужчина женится, а женщина выходит замуж. И в этимологии этих слов существует свой смысл, свое указание на роли в семье. Мужчина — обзаводится женой, семьей, берет в жены (выбирает женщину). Женщину берут в жены, она идет за мужа, должна находится за его спиной. Если вы думаете, что сейчас не существует семей, в которых муж решает работать или не работать жене, на кого записывать имущество, недвижимость, где отдыхать, где и как воспитывать детей, рукоприкладствует — вы ошибаетесь. Если муж приобретает в браке имущество, но записывает покупателем по договору своих родственников, при разводе будет трудно доказать, что это имущество приобретено за счет семейного бюджета. Если в квартире происходит скандал, полиция даже не пошевелится, чтобы приехать, а если чудо случится, лишь пожурит семейную пару. Вмешательство в личную жизнь семьи полицейским кажется невозможным.

Мужчина, как глава семьи, получающий больший доход, принимает решение — когда семье нужны дети, сколько, нужны ли вообще, кто виноват в их отсутствии, делать или не делать женщине аборт. Работа по дому работой не считается, воспитание и взращивание детей считается занятием сопутствующим «отдыху по дому».

Если женщина работает, домашние заботы не делятся между мужем и женой, мужчина считает это унизительным. С другой стороны, зачастую мужчина предпочитает жить на зарплату работающей жены против ее воли.

Предусмотрены ли интересы женщины, воспитывающей ребенка, после развода?

Дела с розыском и принуждением отца ребенка платить алименты вроде пошли в гору. Но многие женщины не понимают, что им делать, если муж исчез в неизвестном направлении, если он не работает, если зарплата скрывается, или, например, доходом бывшего мужа являются выигрыши на бирже, которые он получает с помощью домашнего компьютера?

А сколько женщин не могут вывезти ребенка на отдых за границу, т. к. у них нет возможности получить от отца ребенка нотариально заверенное разрешение. Как лишить отца отцовства, если он не выполняет родительских обязанностей,

но отказывается добровольно оформить такой отказ? Как установить отцовство, если отец ребенка всячески этому противодействует? Конечно, есть способы решить подобные проблемы. Конечно, похожие проблемы могут возникнуть и у мужчин. Но если учесть, что мужчины в России имеют более высокие заработки, и у них есть еще один «высоконравственный» механизм влияния на решение проблемы — лишение бывшей жены материальной поддержки в воспитании детей — все-таки выходит, что женщины менее свободны в осуществлении своих прав.

Пособия, выплачиваемые женщинам, имеющим детей, ничтожно малы. Государство решает проблему рождаемости, выплачивая материнский капитал при рождении ребенка. Но в дальнейшем семья сталкивается с отсутствием и финансовой поддержки, и детских садов, и качественного образования, и медицинского обслуживания. Получается резкий контраст между стимулами к материнству и реальной помощью по воспитанию новых граждан. Около десяти лет не менялся размер пособия одиноким матерям. Это недостойная политика для такой огромной страны, как Россия.

Труд

Когда в компанию приходит устраиваться молодая девушка, работодателя волнует, как скоро она забеременеет. Некоторые даже умудряются брать незаконные обязательства от соискателей не рожать в период работы в компании.

Когда устраиваться приходит женщина с ребенком, ее спрашивают, есть ли кому сидеть с малышом, если он заболеет, как часто он болеет, чем болеет.

Если среди читателей есть такие, кто считает, что работодатель должен думать не о соискателе, а о том, чтобы найти «добротную рабочую лошадку», не соглашусь. Болезнь ребенка дело не только родителей, а всего общества. Даже слоны помогают заболевшему слоненку всем стадом. И наши матери брали больничные, когда мы болели, и мать работодателя тоже. Народное хозяйство от этого не останавливалось.

Женщины и так выкручиваются, как могут, когда по правилам детских садов и школ, ребенка следует забирать домой в 17.00, а позже он рискует остаться один в пустом образовательном учреждении. Нужно шире использовать возможности, предоставленные трудовым законодательствам, переводя таких матерей на неполный или гибкий график рабочего дня. И самым кощунственным, на мой взгляд, является увольнение беременных женщин, отказ в приеме их на работу, принуждение женщин к вступлению в интимные отношения со стороны должностных лиц. Вместе с тем женщины в силу миролюбивости характера очень редко обращаются в суд за восстановлением своих трудовых прав, хотя в этом плане суд, как правило, стоит на стороне работника.

Статья 64 ТК РФ гласит: «Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей». Статья 70 устанавливает запрет на установление испытательного срока для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Статья 96 запрещает привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, без их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. А статья 99 — распространяет такой запрет на сверхурочную работу. Статья 253 ТК РФ устанавливает ограничения для применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Следующая, 254-ая статья устанавливает гарантии перевода на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы.

Это лишь неполный список всех прав и гарантий содержащихся в ТК РФ, которые касаются непосредственно женщин. Надо только уметь отстаивать их.

Результаты социологических опросов показывают, что женщине труднее сделать карьеру, чем мужчине. Среди респондентов с высшим образованием в этом уверены 70%. Эта цифра особенно значима, так как именно люди с высоким уровнем образования чаще всего озабочены карьерным ростом. О том, что мужчины и женщины имеют равные возможности продвижения по службе, говорят 30% опрошенных.

Однако молодые люди обоих полов считают главным залогом успеха правильный выбор не супруга, а профессии и подбор хорошей работы. Общество меняется стремительно. Уж не к матриархату ли? Может быть, в пору Великой Отечественной войны, когда женщины взяли на себя всю работу в тылу, а следовательно, доказали свою способность выполнять и чисто мужские трудовые и общественные обязанности, и произошло смещение центра тяжести на женские плечи?

Политика

Какие российские политики-женщины федерального уровня нам известны? Галина Старовойтова и Анна Политковская, к сожалению, убиты. Людмила Алексеева, Наталья Горбаневская в летах. Валентина Матвиенко в законодательном Собрании РФ, Ирина Хакамада в частном бизнесе. Хотя все названные женщины, несомненно, относятся именно к политикам, и к их мнению прислушивались или прислушиваются, массовостью это назвать трудно. Это единичные случаи. Женский голос всегда отчетливо слышен в хоре голосов современных политических деятелей. Я с интересом слежу за политической карьерой политика Галины Хованской, интересно, что говорит Алла Латынина, Ирина Ясина, Оксана Дмитриева, другие. Но есть ли в Госдуме РФ хоть одна партия, возглавляемая женщиной? Ответ: столько же, сколько олигархов-женщин. И рискну задать последний риторический вопрос: сколько за последние два века в России было женщин-руководителей государства?

В 1906 году случилось нечто, сравнимое с полетом женщины в космос: на территории Великого княжества Финляндского, входившего в состав Российской империи, было введено женское избирательное право. Женщины остальной России получили право голоса 15 апреля 1917 года по Постановлению Временного правительства «О производстве выборов гласных городских дум, об участковых городских управлениях».

Согласно этому документу избирательными правами наделялись все граждане, достигшие 20 лет, без различия национальности и вероисповедания. 20 июня 1917 года Временное правительство приняло Положение о выборах в Учредительное собрание высший законодательный орган государства, вступившее в силу с 11 сентября 1917 года, в котором было прямо указано о «всеобщем избирательном праве без различия пола».

В сентябре 1917 года состоялись первые выборы депутатов Учредительного собрания, в которых женщины смогли принять полноправное участие. Принятие постановлений стало результатом деятельности российского феминистского движения, оказывавшего давление на политиков. Однако Советы рабочих и солдатских депутатов, наравне с Временным правительством пользовавшиеся поддержкой населения, требования женщин посчитали несвоевременными и неактуальными и отказались их поддержать. После Октябрьской революции в 1918 году была принята конституция, закрепившая юридическое равноправие женщин с мужчинами.

Права женщин в кавказских республиках, в регионах с преобладанием мусульман

«Вопросы семьи и положения кавказской женщины в семье и обществе — это комплекс проблем, каждая из которых представляет сложное переплетение самых различных вопросов, таких как социально-экономическое равноправие в традиционном обществе, ранние браки, брачный дар и многое другое», — пишет Б. С. Губаева в работе «Женщины в республиках Северного Кавказа». Далее она отмечает, что образ жизни сельского населения Республик Северного Кавказа существенно не менялся даже во времена СССР.

Весь вопрос относительно особого положения женщин в таких традиционных мусульманских обществах сводится к тому, откуда мы смотрим на них. Если с точки зрения среднестатистического европейца, мы скажем, что женщина Кавказа стеснена в правах и сама того не понимает. Она несвободна и зависима, ее судьба печальна, за исключением нескольких моментов показного возвеличивания, участь ее — молчать и ждать, когда ей укажут, что делать дальше. Но мы можем судить об этом не лучше, чем посетители Египетского музея о правах женщин времен Тутанхамона. Это так далеко от нас. Я лежала в одной палате с чеченкой, которая доказывала мне, что шариатский суд никогда никуда не исчезнет на Кавказе, что государственные механизмы регулирования северокавказским обществом ничто по сравнению с традиционными, и весь народ Кавказа хочет жить по законам предков.

Главное в подходе к положению женщин на Кавказе: не разрушать традицию, но не позволять нарушать российские законы. Мне такой подход кажется самым верным. Ни в одном субъекте Российской Федерации традиции и обряды не могут быть выше норм права. Менталитет мусульманской женщины — особый замкнутый мир, вмешательство в который с целью приведения к европейской норме может принести большой вред. Но нормы российского права устанавливают не столько европейскую или христианскую традицию, сколько апеллируют к общечеловеческим ценностям.

Заключение

В наше время появился правовой термин «гендерный закон». Речь идет о законах или подзаконных актах, в которых содержится упоминание признаков пола. Это единственное внешнее отличие. Такими упоминаниями могут служить слова: мужчина, женщина, жена, муж, мать, отец, а так же прямые упоминания «лица мужского пола», «лица женского пола» или косвенное «материнство», «отцовство». Но помимо внешнего, есть внутреннее отличие. Если в законе упоминаются не «все люди», «весь народ», а отдельные категории по половому признаку, значит, закон автоматически следует проверить на предмет установления привилегий одному полу и ущемления прав другого. Известно, что правам одних людей зачастую соответствуют обязанности других.

Поэтому считается, что упоминание признаков пола в законе способствует закреплению неравенства полов, а закон будет «перетянут» на сторону мужчин или женщин, смотря кому устанавливаются особые правовые условия. Поэтому введена «гендерная» экспертиза законов. Но существует огромное количество источников, которые напрямую устанавливают обязательства государств соблюдать равенство людей, акцентируя внимание на равенстве именно по половому признаку. Это относится и к международному, и к внутреннему законодательству.

Так или иначе, мир изменился. Появилось не только огромное количество женских правозащитных организаций, но и внимание общества к вопросам нарушения прав человека, а человеком теперь считается и женщина. И это стоит отметить.

Марьяна Дорож,
ведущий юрисконсульт компании «ТЛС-ПРАВО»

ПРОЦЕНТЫ ЗА ПОЛЬЗОВАНИЕ ЧУЖИМИ ДЕНЕЖНЫМИ СРЕДСТВАМИ — ПЛАТЯТ ЛИ ГОСОРГАНЫ?

? Решением арбитражного суда на налоговый орган возложена обязанность возместить истцу за счет бюджета расходы на оплату услуг представителя. Исполнительный лист был предъявлен в орган казначейства через 2 года после его выдачи. Возможно ли взыскание с налогового органа процентов за пользование чужими денежными средствами согласно ст. 395 ГК РФ?

Статья 7 Федерального конституционного закона от 28.04.1995 № 1-ФКЗ «Об арбитражных судах в Российской Федерации» и статья 16 АПК РФ предусматривают обязательное исполнение на всей территории Российской Федерации вступившего в законную силу судебного акта как государственными органами, органами местного самоуправления, так и организациями, должностными лицами и гражданами.

Исходя из п. 2 ст. 1 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве», п. 3 ст. 239 и п. 2 ст. 242.1 Бюджетного кодекса РФ (далее — БК РФ) исполнение судебных актов по обращению взыскания на средства бюджетов бюджетной системы Российской Федерации производится в соответствии с бюджетным законодательством.

В силу положений п. п. 2, 3 ст. 239 БК РФ обращение взыскания на средства бюджетов бюджетной системы Российской Федерации по денежным обязательствам бюджетных учреждений службой судебных приставов не производится.

Полномочия по исполнению вышеуказанных судебных актов принадлежат органам Федерального казначейства в соответствии со ст. ст. 242.3, 242.4, 242.5 БК РФ.

В случае неисполнения судебного акта в течение трех месяцев исполнительный лист может быть принят к исполнению службой судебных приставов.

Несмотря на то что Бюджетный кодекс РФ не содержит норм, предусматривающих ответственность государственных органов за нарушение сроков исполнения исполнительных документов, в случае причинения вреда вследствие несвоевременного выполнения государственным органом обязанностей по исполнению судебного акта и перечислению денежных сумм взыскателю последний не лишен возможности использовать меры судебной защиты по правилам, предусмотренным иными нормами материального права, в том числе путем предъявления самостоятельного требования. В частности, ответственность за неисполнение денежного обязательства установлена ст. 395 ГК РФ.

Как следует из указанной нормы, проценты в размере учетной ставки банковского процента подлежат начислению на незаконно удерживаемую сумму по день уплаты этой суммы кредитору, если законом, иными правовыми актами или договором не установлен для начисления процентов более короткий срок. То есть проценты подлежат начислению вне зависимости от предъявления исполнительного листа к исполнению в соответствующий орган.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что обязанность по исполнению судебного акта лежит на должнике независимо от предъявления кредитором исполнительного листа к исполнению. Так как должник пользуется чужими денежными средствами, то за неисполнение или несвоевременное исполнение денежного обязательства на удерживаемую сумму подлежат начислению проценты в соответствии со ст. 395 ГК РФ.

Нина Скляр,
ведущий юрисконсульт компании «ТЛС-ПРАВО»

О СРОКЕ ИСПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА ПОСТАВКИ

? С какого момента начинает течь срок исковой давности по требованию о возврате суммы предварительной оплаты по договору купли-продажи, заключенному без указания срока передачи товара покупателю?

В силу ст. 195 ГК РФ исковой давностью признается срок для защиты права по иску лица, право которого нарушено.

Согласно абз. 2 п. 2 ст. 200 ГК РФ по обязательствам, срок исполнения которых не определен либо определен моментом востребования, течение исковой давности начинается с момента, когда у кредитора возникает право предъявить требование об исполнении обязательства, а если должнику предоставляется льготный срок для исполнения такого требования, исчисление исковой давности начинается по окончании указанного срока.

В соответствии с п. 1 ст. 457 ГК РФ срок исполнения продавцом обязанности передать товар покупателю определяется договором купли-продажи, а если договор не позволяет определить этот срок, в соответствии с правилами, предусмотренными ст. 314 ГК РФ.

Согласно п. 2 ст. 314 ГК РФ в случаях, когда обязательство не предусматривает срок его исполнения и не содержит условий, позволяющих определить этот срок, оно должно быть исполнено в разумный срок после возникновения обязательства.

Как показывает анализ применения п. 2 ст. 314 ГК РФ, понятие разумного срока является оценочным и должно устанавливаться для конкретной ситуации исходя из характера товара, взаимоотношений сторон, условий, влияющих на возможность своевременного исполнения, других имеющих значение обстоятельств.

Так, по одному из дел при определении разумного срока суд исходил из того, что между сторонами сложилась длительная практика хозяйственных отношений, разумный срок исполнения обязательства по поставке товара можно определить на основании сроков исполнения обязательств по поставке товара, возникших на основании иных заявок истца (Постановление ФАС Московского округа от 27.05.2010 № КА-А40/5372-10 по делу № А40-65955/09-118-516).

При разрешении другого спора суд указал, что поскольку истец с требованием о поставке товара к ответчику не обращался, срок исполнения обязательства по передаче товара не может считаться нарушенным (Определение ВАС РФ от 22.06.2011 № ВАС-7619/11 по делу № А57-1741/2010).

Таким образом, с учетом положений абз. 2 п. 2 ст. 200, п. 2 ст. 314, п. 1 ст. 457 ГК РФ течение срока исковой давности по требованию о возврате суммы предварительной оплаты по договору купли-продажи, заключенному без указания срока передачи товара покупателю, начинается по истечении разумного срока исполнения обязательства по передаче товара покупателю, определяемого при возникновении спора судом с учетом обстоятельств конкретной хозяйственной ситуации.

Прекрасные наши подруги!

От всего сердца поздравляю вас с Праздником! В этот день вы преображаетесь: ваша красота сверкает новыми гранями, ваши счастливые глаза сияют на солнце. Пусть это ощущение весны и расцвета поселится в вашем сердце на весь год. Всех благ и удачи!

Олег Макушин,
руководитель отдела информационного обслуживания

ЛИДЕР И ЛИДЕРСТВО

(ОКОНЧАНИЕ. НАЧАЛО В № 1-2 ЖУРНАЛА «ПРАВОсоветник» ЗА 2012 ГОД)

Недавно проведенные исследования показывают, что в арсенале самых эффективных лидеров есть целый набор стилей управления, и они применяют тот или иной в зависимости от решаемой задачи. Действовать столь гибко трудно, но можно научиться. И это стоит того, коль скоро многообразие стилей лидерства повышает результативность организации.

Дэниэл Гоулман

Елена Корнеева,
Главный редактор журнала «ПРАВОсоветник»

Вероятностная теория эффективности лидерства

В продолжение темы о теории стилей лидерства нельзя не отметить и вероятностную теорию эффективности лидерства, предложенную Ф. Е. Фидлером. Фидлер пытался определить, какой из так называемых стилей лидерства будет самым эффективным, учитывая такие факторы, как состав коллектива, структуру, задачи и должностные полномочия то есть власть или авторитет лидера, которые определяются его должностью. И он пришел к выводу, что «гораздо легче изменить должность или полномочия человека, скорректировать перечень его обязанностей, чем изменить его личность или стиль управления». Однако эта теория и применявшиеся методы не получили широкого признания.

Интересна данная теория тем, что ее постулаты проверены на практике. Несколько раз за последние пять лет в своей компании мы успешно применяли основные идеи теории, на тот момент не зная о ее существовании. Действительно? иногда легче изменить должность и перечень обязанностей персонала, чем изменить стиль управления. Таким образом, мы перемещали руководителя департамента продаж правовых систем на должность финансового директора, а руководителя отдела офисной телефонии на должность менеджера по маркетингу. Да, теория нашла практическое применение, но можно сделать один важный вывод, из-за которого, возможно, теория и не получила широкого распространения — вероятностная теория эффективности лидерства не имеет отношения к лидерству, люди, к которым она применима, могут именоваться как угодно, но лидерами их назвать нельзя.

Психологические теории

Отдельное место необходимо уделить психологическим теориям, которые получили большое распространение на Западе. Данные теории утверждают, что в основе общественной жизни лежит человеческая психика, именно она первична по отношению к явлениям социальной жизни, а человек по природе своей индивидуалист, собственник и одержим волей к власти. Наибольшее влияние на современные западные концепции лидерства оказали взгляды З. Фрейда. Как известно, цивилизация по Фрейду — это сублимация влечений человека, особенно подсознательных, прежде всего сексуальных. Инстинкты подавляются социо-культурной средой (следствие социализации личности, принятия ею норм морали), но заряд психической энергии не снимается, он ищет обходных путей

для своей реализации, оборачиваясь неврозами. Такими невротиками, зачастую невропатами, являются великие люди, лидеры.

Среди психологических теорий можно выделить три основных концепции: психоаналитическую, мотивационную и прикладную.

С точки зрения психоаналитических концепций корни лидерства в сфере бессознательного проявления личности, в особенностях детского и юношеского развития. Так, рассматривая стремление к лидерству, психолог Г. Лассуэл в работе «Психопатология и политика» утверждал, что подобное стремление — это компенсация комплекса неполноценности и следствие определенных психологических травм. Ориентированными на лидерство людьми движет чувство вины, и они ищут облегчения посредством таких механизмов, как обличение других; они пережили в детстве крушение многих надежд и компенсируют комплекс неполноценности тем, что ведут ожесточенную борьбу за власть, за самоутверждение.

Фрейд называл лидерство определенным видом помешательства, следствием невроза, а также рассматривал лидера как гипнотизера, воздействующего на последователей. По свидетельствам историков и биографов, ряд политических лидеров были невротиками: Наполеон, Линкольн, Робеспьер, Рузвельт, Пуанкаре, Гитлер, Сталин. Концепции Фрейда повторяют влиятельные западные социологи середины и второй половины XX века — Г. Лассуэлл, Э. Эриксон, Р. Холмс, И. Никкербокер. Последователи Фрейда делят общество на психически нормальных людей, не способных к творчеству, и на лидеров, являющихся, по их мнению, маньяками, психопатами.

Мотивационное направление исследований лидерства концентрирует внимание на изучении влияния различных мотивов, их комбинаций на стиль и характер принимаемых руководством решений. Согласно этой теории лидеры с ярко выраженным стремлением к власти будут активнее вести себя, прибегая в своей деятельности к обману и давлению. Таких лидеров отличает неспособность к установлению тесных личных контактов с окружением, т. к. все окружающие существуют только для проведения в жизнь воли лидера, воплощения и реализации его замыслов.

Теория обучения лидерству

«Можно с уверенностью утверждать, что лидерами становятся, а не рождаются. Многие люди, которые не являются прирожденными лидерами, обладают задатками необходимых качеств, и эта искра обнаруживается, развивается и извлекается на поверхность при помощи обучения», — эти слова фельдмаршала виконта Монтгомери как нельзя лучше являются вступлением к рассмотрению теории обучения лидерству. О наличии возможностей обучения лидерству говорит множество факторов:

- во-первых, западные компании уже десятилетиями успешно развивают и воспитывают лидеров;
- во-вторых, никто не рождается лидером, естественно, есть люди с такими задатками, но чтобы превратиться в настоящих лидеров, им необходимо развивать свой потенциал, и тут не обойтись без специальных знаний и навыков;
- в-третьих, если ознакомиться с биографией успешных российских предпринимателей, станет ясно, что многие из них прошли определенную школу лидерства на комсомольской или партийной работе.

Признав возможность развития лидерства в компании, нужно понять, какие лидерские качества необходимо развивать, как перестроить систему развития персонала, культуру компании в целом, чтобы вовремя выявлять будущих лидеров, воспитывать их, продвигать по служебной лестнице и удерживать в компании.

Но как добиться значительных результатов? Как заставить сотрудников хорошо работать? В последние годы появилось большое количество институтов, тренинг-центров и экспертов по проблемам развития лидерства. Тем не менее, овладение секретами эффективного лидерства — по-прежнему недосягаемая цель для многих людей и организаций.

Отчасти это объясняется тем, что до недавнего времени практически никто не проводил количественных исследований, которые бы точно показали, какой стиль управления приводит к положительным результатам. Советы экспертов по проблемам лидерства чаще всего основаны на гипотезах, опыте и интуиции и иногда оказываются дельными, но иногда — нет.

Российские особенности применения концепций лидерства

Как уже упоминалось, знание теорий не дает ответа на проблемные вопросы развития компании, но задает направления действий. Однако, следуя той или иной концепции, необходимо осознавать и учитывать наличие ряда российских особенностей, осложняющих развитие лидерских качеств.

Одни из этих особенностей объясняются культурной спецификой нашей страны, другие обусловлены недавним прошлым российских организаций и предприятий, а третьи связаны с молодостью российского бизнеса. Анализируя этапы становления, развития и реорганизаций компаний, можно назвать четыре основные черты российских компаний, тормозящие развитие лидерства.

- **Доминирование личных отношений над профессиональными.** Личные отношения играют у нас гораздо более важную роль, чем в типичной западной организации. На этапе формирования компании, когда преданность общему делу была важнее профессионализма, такое положение вещей можно было считать вполне нормальным. Но, к сожалению, во многих российских компаниях фактически сложилась альтернативная иерархия, построенная не на профессионализме и лидерских качествах, а на личных связях с принимающими решения людьми и зачастую противоречащая стратегическим задачам организации.
- **Неумение работать в команде.** Десятилетиями советская система управления держалась на строгой иерархичности, и поэтому многие российские бизнес-лидеры, несмотря на свои индивидуальные достоинства, не умеют работать в команде и налаживать командный подход в организации в целом.

В то же время западные компании все больше осознают важность создания командной среды и эффективного взаимодействия между подразделениями. При таком подходе все руководители работают сообща и на равных, вносят свой особый вклад в общий успех компании.

- **Чрезмерный контроль и нечеткое распределение обязанностей.** Для многих российских компаний по-прежнему актуальна проблема хищений и коррупции на разных уровнях, поэтому руководство внедряет механизмы тотального контроля. В то же время такие меры часто препятствуют децентрализации и делегированию полномочий, необходимых для развития лидерства.

Самые успешные международные компании, чтобы стимулировать развитие предпринимательского духа и лидерских качеств, предоставляют менеджерам среднего звена все больше свободы и вместе с тем возлагают на них больше ответственности за работу их подразделений.

При этом контролируются лишь заранее согласованные ключевые параметры.

В результате многие компании существенно сократили количество уровней в своих структурах, повысили эффектив-

ность деятельности, стали более чутко реагировать на внешние изменения.

У российских компаний, напротив, зачастую нет четко очерченных зон ответственности и эффективных процедур принятия решений, поскольку их руководители считают, что благодаря такому устройству организаций они смогут контролировать работу всех подразделений.

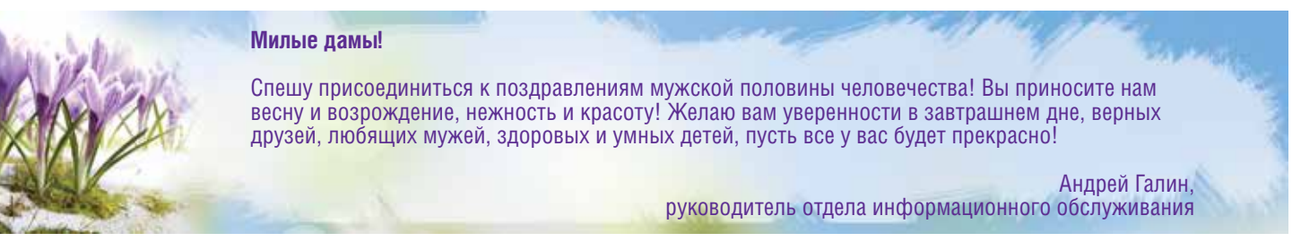
- **Отсутствие опыта и культуры развития персонала.** Во многих российских компаниях пока нет широкого взгляда на проблему развития персонала, и менеджеры не обладают современными знаниями и навыками в этой области. К примеру, российские компании делают упор на финансовые способы стимулирования сотрудников (которые и в самом деле важны), но не всегда уделяют достаточного внимания другим, не менее действенным факторам мотивации — причастности к общему видению, эмоциональной привязанности к работе или команде, образованию и т. д.

В заключение хочется привести оптимистичные слова Шивы Хемки, главы представительства в России инвестиционной компании SUN Group: «В России появляется много молодых предпринимателей и менеджеров, хорошо образованных, активных и умеющих работать в команде. Скоро здесь явно не будет недостатка в талантливых лидерах».

Как и тонкости воспитания детей, все накопленные знания о формировании руководителя, вероятно, никогда не разовьются в точную науку, хотя многие успешно применяют их в жизни. За последние годы ученые помогли родителям узнать много нового о генетических, психологических и поведенческих особенностях детей и тем самым, возможно, поднять свои «производственные показатели». Благодаря нашему исследованию лидеры могут лучше понять, от чего зависит успех руководителя.

Ситуация в бизнесе постоянно изменяется, и бизнес-лидер должен соответствовать своему времени. Топ-менеджерам необходимо уметь пользоваться стилями руководства так же, как профессиональным спортсменам клюшками для гольфа, и каждый раз выбирать именно тот стиль, который точно соответствует конкретному моменту. Ведь все знают, какие результаты приносит хорошая игра.

В наиболее успешных компаниях мира развитие лидерства означает систематическую деятельность, которой первые лица компании посвящают много времени. Для российского бизнеса это пока в новинку, хотя в большинстве своем российские компании достигли той стадии развития, на которой слабый лидерский потенциал становится серьезным препятствием к дальнейшему росту и повышению эффективности. Российским бизнесменам предстоит осознать важность широкого развития лидерства в современной трактовке этого понятия, проанализировать положение дел в своих организациях с точки зрения условий для выращивания талантливых и инициативных сотрудников и, не исключено, провести очень существенные, можно сказать, «идеологические» реформы.



Милые дамы!

Спешу присоединиться к поздравлениям мужской половины человечества! Вы приносите нам весну и возрождение, нежность и красоту! Желаю вам уверенности в завтрашнем дне, верных друзей, любящих мужей, здоровых и умных детей, пусть все у вас будет прекрасно!

Андрей Галин,
руководитель отдела информационного обслуживания

«СВОБОДНЫЕ ХУДОЖНИКИ». ПЛЮСЫ И МИНУСЫ ФРИЛАНСА

Дарья Молчанова,
директор Департамента развития персонала и обучения клиентов ЗАО «ТЛС-ГРУП», психолог

Всех взрослых людей можно разделить на работающих и неработающих. К кому из них отнести фрилансеров? Не всякий ответит на этот вопрос однозначно. Многие, особенно люди старшего поколения, привыкли к тому, что настоящая работа — это войти в проходную под звук заводской трубы и выйти из ворот завода на закате. А что это за работа такая: сидеть дома за компьютером? Раньше — в Советском Союзе — слова «свободный художник» воспринимались как оскорбление. Сегодня ситуация явно меняется…

Входим в курс дела

По мере развития экономики России вопрос о сотрудничестве с фрилансерами становится актуальным для многих организаций. Давайте ответим на вопрос, кто же такие современные фрилансеры, и попытаемся разобраться в плюсах и минусах сотрудничества с этой категорией работников? Но для начала историческая справка.

Слово «фрилансер» произошло от английского «free lancer» — свободный копьеносец. В средние века фрилансерами называли вольнонаемных воинов, которые сами выбирали, кому хотят служить. Термин «фрилансер» впервые употребляется Вальтером Скоттом в романе «Айвенго» для описания «средневекового наемного воина». Родоначальниками современного понятия удаленной работы считают двух американцев — Джека Ниллеса и Фрэнка Скиффа. Они годами отстаивали свои идеи, пропагандируя работу вне офиса. Суть идеи такова, что работники не должны находиться в офисе в процессе выполнения задания, а связь между ними можно поддерживать с помощью современных средств коммуникации («telecommuting»).

Сегодня фрилансерами называют сотрудников, специфика работы которых не требует постоянного присутствия специалиста на рабочем месте. Этот человек, как правило, не заключает долговременного договора, а нанимается для выполнения конкретной работы. Не находясь в постоянном штате конкретной компании, он может одновременно сотрудничать с несколькими.

В России все большее количество людей склонно работать как на удаленной основе, так и на условиях ограниченного присутствия. По мере изменения менталитета работодателей все больше становится и организаций, готовых к сотрудничеству с фрилансерами.

Работа на фрилансе популярна сегодня среди сотрудников различных профессиональных областей. В основном лагерь «убежденных фрилансеров» составляют работники творческих профессий: журналисты, писатели, дизайнеры, специалисты частной фото- и видеосъемки, а также переводчики, редакторы и кор-

ректоры, работники рекламы, в частности копирайтеры и веб-дизайнеры. Большое количество «вольных художников» в сфере IT. Очень популярен фриланс среди консультантов разных направлений, а также бизнес - тренеров и коучей.

В сообществе фрилансеров встречаются не только свободолюбивые профессионалы, но и люди, вынужденные работать удаленно не от хорошей жизни. Это молодые мамы, умеющие хорошо работать на компьютере, пенсионеры, которые за копейки нанимаются звонить со своего домашнего телефона и проводить опросы или предлагать дешевые товары, инвалиды. А знакомые нам непонаслышке приходящие бухгалтеры, юрисконсульты, ведущие несколько компаний? Ведь их тоже можно отнести к фрилансерам.

Но, несмотря на разброс направлений деятельности, всех успешных фрилансеров объединяет профессионализм, высокая самодисциплина и работоспособность. Работать таким образом — без контроля и руководства — смогут только люди с высокой организацией и силой воли. Сегодня многие компании задумываются о возможности сотрудничества с данной категорией работников. Давайте и мы с вами разберемся в плюсах и минусах сотрудничества с фрилансерами.

О свободе, преимуществах и недостатках фриланса

Одним из определяющих факторов характера фрилансеров является стремление к свободе. Это бонус для всех, кто работает удаленно. Для работодателя же плюсом является тот факт, что фрилансера не нужно обеспечивать рабочим местом, офисной техникой, компьютером, линией телефонной связи, да и тем социальным пакетом, который, как правило, предоставляется штатным сотрудникам.

Кроме этого, у работодателя появляются новые широкие возможности поиска работников, вне зависимости от их места проживания. Например, эту возможность активно используют зарубежные IT-компании, сотрудничая с программистами из стран СНГ.

Привлекателен для работодателя и способ оплаты за выполненный объем работ. Фрилансеры, как правило, получают гонорар по результату, а не по затраченному времени. Но, наряду с плюсами, существуют и риски. Интересно, что некоторые работодатели уверены, что только деловая атмосфера офиса и постоянный контроль со стороны руководства могут заставить сотрудника работать с максимальной эффективностью и качеством. Оправданно ли такое опасение? Отчасти — да. «Вольному художнику», с которым руководитель общается на расстоянии, проще не сдержать обещание по срокам, объему или качеству работ.

Риски фрилансера за невыполнение работы или ненадлежащее качество ограничиваются только отсутствием гонорара. А для компании-заказчика такая халтура может грозить потерей крупного клиента и репутации на рынке. Что же делать? Как минимизировать риски? По возможности следует поручить отбор фрилансеров профессиональному рекрутеру, который на основании ваших требований спланирует и проведет интервью. Требуйте у кандидата телефоны предыдущих заказчиков с целью получения рекомендаций.

Желательно, чтобы таких рекомендодателей было несколько. Важно подготовиться к интервью с ними, чтобы задать именно те вопросы, на которые вам необходимо получить ответ. Ознакомьтесь с портфолио фрилансера. Его материалы помогут сделать выводы о качестве работы.

Нанимателю или работодателю следует максимально полно обговорить с исполнителем следующие важные моменты.

1. Цель работы, требования к результату, качеству, а также все детали работы.
2. График работ, который должен содержать ее этапы. Разбиение на этапы очень удобно и для выполнения работы, и для контроля качества.
3. График оплаты работ где должна быть зафиксирована прозрачная и согласованная схема расчетов.

Преимущества разделения работы и оплаты на этапы состоит в том, что работодатель будете видеть, как идет работа над проектом, и сможет в любой момент скорректировать процесс. Фрилансер, со своей стороны, не будет опасаться, что его труд не оплатят, т. к. будет получать оплату поэтапно и может не приступать к следующему этапу, пока не получит оплату за выполненный отрезок работы.

Когда свобода заканчивается: правда и предрассудки

Размышляя на тему такого явления, как фриланс, я хочу коснуться еще одного аспекта взаимодействия с данной категорией работников — это сотрудничество с экс-фрилансерами. Работодатели часто задаются вопросом, стоит ли приглашать на постоянную работу сотрудников, имеющих опыт работы в качестве фрилансеров? На рынке бытуют следующие опасения.

1. Многие работодатели думают, что бывший фрилансер уже никогда не сможет до конца подстроиться под офисный распорядок, придерживаться жесткой дисциплины. Он всегда будет внутренне сопротивляться.
2. Второе опасение базируется на представлении, что фрилансеры не способны ужиться в коллективе.
3. Фрилансеры не умеют подчиняться. Они отвыкли от постоянного контроля и исполнения чьих-либо поручений. Поэтому опыт длительного фриланса может быть чреват серьезными трудностями во взаимодействии с будущим руководителем.
4. Также работодатели сомневаются, что бывший «вольный художник» будет успешен в работе. Если человек не добился успеха, работая «на себя», — думают они, — как же он добьется успеха, работая «на дядю»?
5. Еще один аргумент против — это низкий уровень лояльности бывших фрилансеров. Руководители отмечают, что эти сотрудники свободолюбивы и индивидуалистичны. Они меньше других держатся за свое место. Прожив длительное время без официальной работы, они уже не боятся ее потерять.
6. Зачастую бывшие фрилансеры предъявляют высокие требования по зарплате, потому что привыкли к более высоким доходам.
7. И, наконец, работодатель опасается двойной игры со стороны «свободного художника». Ведь бывших фрилансеров не бывает. Для многих из них официальная работа на постоянной основе в офисе — это лишь вынужденная временная мера. Многие фрилансеры начинают скучать по стабильности и гарантированному заработку, устают от неуверенности в завтрашнем дне. Но у них остаются клиенты, деловые связи по-прежнему работают, экс-фрилансер начинает работать на два фронта.

Вот неполный перечень опасений, на основании которых работодатели предпочитают отвечать бывшим фрилансерам отказом. Оправданны ли они? Отчасти да. Но все-таки к каждому человеку следует подходить индивидуально.

Давайте подумаем, почему возвращаются на работу бывшие фрилансеры, несмотря на свободный график, самостоятельность в выборе проектов, высокие гонорары, отсутствие распоряжений и жесткого контроля от руководства?

Причин возвращения «вольной птицы» в клетку может быть несколько. Среди людей, вставших на путь фриланса, по статистике, успешным становится каждый одиннадцатый. Это не значит, что десять других не являются профессионалами своего дела, и их квалификация не выдержала конкуренции.

Они могут попросту не обладать достаточными предпринимательскими качествами, не уметь «себя продавать» или не иметь достаточной материальной базы для организации полноценного офиса на дому. Может возникнуть усталость от ненормированного рабочего дня, который преследует фрилансеров, особенно на начальном этапе. Часть фрилансеров плохо чувствует себя в изоляции. Им просто необходим коллектив, дающий

возможности для обмена опытом, саморазвития, сотворчества. Итак, мы видим фрилансера, не добившегося реального успеха на вольных хлебах. Ему надоели непостоянство доходов, отсутствие режима и социальная нестабильность. То есть получается, что эти люди попросту совершили ошибку, выйдя за пределы офиса, их ожидания от фриланса не оправдались. Дать или не дать человеку шанс исправить свою ошибку — решение конкретного работодателя. Как же разобраться в этом вопросе и принять правильное решение?

Возвращение «блудного сына»

Эксперты рекомендуют учитывать специфику работы, на которую вы рассматриваете соискателя с опытом фриланса, конкретную личность претендента, причины его решения вернуться на постоянную работу. Немаловажен для принятия решения о сотрудничестве срок, в течение которого соискатель был в свободном плавании. Чем больше этот срок, тем, вероятнее, выше риски. Прежде чем принимать решение, важно понять, является ли кандидат профессионалом.

Условно всех фрилансеров можно разделить на две категории. Первая категория строит свою карьеру исключительно в «свободном» направлении. Они, как правило, настоящие «матерые» профи. Они ответственны, амбициозны и знают себе цену. Такие люди редко возвращаются в офис на постоянную работу. Но если к вам придет такой соискатель, имеет смысл уделить ему максимум внимания. Этих людей можно заинтересовать проектной работой, развитием, дальнейшим профессиональным ростом. Но вполне вероятно, что после такой беседы фрилансер останется фрилансером, а ваша компания завяжет с ним деловые отношения. Вторая категория — практически прямая противоположность первой. Фриланс для них — халтура, временный приработок. Они не ориентированы на профессиональное развитие. Такие люди не слишком дорожат своей репутацией и резюме. Им свойственно выполнить любую работу максимально быстро с минимумом затрат.

Естественно, что принимать на работу представителей данной категории явно не следует. Как раз они-то развращены свободным образом жизни и будут трудно входить в рабочий режим.

Но бывают ситуации, когда, по мнению экспертов, бывший фрилансер может быть гораздо выгоднее офисного работника.

1. Это проектная работа (или, например, создание временного трудового коллектива), когда у вас нет уверенности, что по его окончании потребность в данном сотруднике сохранится.
2. Риски минимальны, если вы принимаете бывшего фрилансера на время декретного отпуска сотрудника.
3. Бывший фрилансер может оказаться хорошим кандидатом, когда работа связана с большим количеством командировок или ненормированным рабочим днем: бывшим фрилансерам проще ломать свои стереотипы, выполнять нестандартную работу.
4. В области творческих профессий на первый план выходят не коммуникативные и дисциплинарные качества, а личные достижения кандидата и его творческий потенциал.

Итак, вы взвесили все плюсы и минусы и все-таки приняли положительное решение о приеме на работу бывшего фрилансера. Тогда обязательно обсудите с соискателем все риски предстоящего сотрудничества. Чтобы вернуться в штат, ему неизбежно придется пройти через «ломку», настроить себя на строгий график работы, дресс-код, соблюдение субординации и т. д. Важно, чтобы человек был готов к преодолению внутреннего конфликта между правилами офиса и собственными правилами, между недостатками работы в офисе и преимуществами свободного полета.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

Владимир Коржов,
практикующий юрист, автор ряда постатейных комментариев и практических изданий, в том числе комментариев к Федеральному закону от 10.01.2002 № 1-ФЗ «Об электронной цифровой подписи», к Федеральному закону от 27.12.2002 № 184-ФЗ «О техническом регулировании»

Наш журнал уже публиковал материалы о защите персональных данных. В данной — заключительной — статье на эту тему автор подскажет, какие меры по охране персональных данных следует предпринимать непосредственно на предприятии. Работа эта, как правило, ложится на плечи сотрудников отдела кадров.

С учетом внушительного множества нормативных документов обозначим некоторые основные мероприятия по исполнению законодательства о персональных данных.

Основа практических мероприятий по охране персональных данных может быть заложена в локальном нормативном акте (Положении), макетом которого могут служить, например:

- Положение об организации работы с персональными данными федерального государственного гражданского служащего Управления делами Президента РФ, утвержденное Приказом Управления делами Президента РФ от 28.07.2011 № 451;
- Положение об обработке персональных данных в центральном аппарате Роскомназдора, утвержденное Приказом Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомндзор) от 13.04.2011 № 246.

Такое Положение разрабатывается в соответствии с указанными в статье законами, постановлениями и приказами, среди которых следует выделить постановления Правительства РФ от 17.11.2007 № 781 «Об утверждении Положения об обеспечении безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных» и от 15.09.2008 № 687 «Об утверждении Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации», а также Положение о методах и способах защиты информации в информационных системах персональных данных, утвержденное Приказом ФСТЭК России от 05.02.2010 № 58.

Положение утверждается соответствующим приказом вместе со списком должностей (сотрудников), уполномоченных на обработку персональных данных и (или) имеющих доступ к персональным данным, и включает следующие разделы.

I. Общие положения с указанием нормативной базы, назначения и целей этого документа.

II. Порядок обработки персональных данных работников (сотрудников, служащих и т. п.) с обязательным указанием

того, что обработка персональных данных осуществляется с письменного согласия их владельца, которое действует со дня их приема на работу (службу) на время работы (службы), а также с установлением обязанностей и прав работников по охране персональных данных.

III. Порядок обработки персональных данных субъектов персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации: с указанием того, что уничтожение или обезличивание персональных данных, если это допускается материальным носителем, может производиться способом, исключающим дальнейшую обработку этих персональных данных с сохранением возможности обработки иных данных, зафиксированных на материальном носителе (удаление, вымарывание).

IV. Порядок обработки персональных данных субъектов персональных данных в информационных системах.

V. Мероприятия внутреннего контроля порядка обработки персональных данных.

Дополнительно акцентируем внимание на том, что оборот полных персональных данных требует особого внимания, поскольку такие сведения обладают конфиденциальностью и любое нарушение правил их использования может повлечь соответствующее наказание вплоть до уголовного.

Поэтому целесообразно ознакомить с Порядком обработки персональных данных под роспись всех без исключения работников, а лиц, ответственных за такую обработку, следует дополнительно обучить, внести требования вышеуказанного Порядка в функциональные обязанности этих лиц и регулярно контролировать их соблюдение согласно Мероприятиям внутреннего контроля порядка обработки персональных данных.

Особенности осуществления внешнего контроля порядка обработки персональных данных со стороны органов контроля и надзора (Роскомнадзора, прокуратуры и др.) целесообразно рассматривать согласно годовым Отчетам о деятельности Уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных (размещены на сайте Роскомндзора, URL: http://www.rsoc.ru/personal-data/reports/).

Например, в Отчете Роскомнадзора за 2010 год отражено следующее.

Операторами чаще всего нарушаются следующие требования Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ « О персональных данных»:

а) ч. 3, ч. 7 ст. 22 — в части несоответствия сведений, указанных в уведомлении об обработке персональных данных, фактической деятельности Оператора;

б) ч. 1 ст. 6 — обработка Оператором персональных данных без согласия субъектов персональных данных;

в) ч. 4 ст. 9 — в части несоответствия содержания письменного согласия субъекта на обработку его персональных данных требованиям Федерального закона;

г) п. 13 Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 15.09.2008 № 687 в части, касающейся непринятия мер по исключению несанкционированного доступа к обрабатываемым персональным данным.

Таким образом, обработка персональных данных требует особой щепетильности в организации и проведении полного комплекса мероприятий их защиты. Целесообразно в данной связи повторно указать, что по общим правилам проведение мероприятий защиты не требуется только для двух категорий личных сведений:

- об общедоступных персональных данных;
- обезличенные персональные данные. ПО

Янина Мясникова,
юрисконсульт «Горячей линии» информационно-аналитической поддержки ЗАО «ТЛС-ГРУП»

КУДА УХОДИТ ОТПУСК?

? За годы работы у меня накопилось несколько недель неиспользованного отпуска. По различным причинам долгожданный отдых приходится либо переносить снова и снова, либо вовсе прерывать. В связи с этим интересует, могут ли «сгореть» дни отпуска, которые не были мной отгуляны в положенный срок? Что на этот счет говорит законодательство? Положена ли мне какая-то компенсация в такой ситуации?

Данные вопросы на самом деле волнуют многих работников. Отгулять положенное по закону в полном объеме удается далеко не всем. Каковы же нюансы переноса отпуска на другое время, и «сгорают» ли на самом деле дни неотгулянного отпуска?

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск является одним из фундаментальных трудовых прав работников. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, такое положение закреплено в ст. 115 ТК РФ. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Продление и перенос отпуска, в свою очередь, регулируются ст. 124 ТК РФ. При наличии обстоятельств, препятствующих работнику использовать отпуск по назначению, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, который определяется работодателем с учетом пожеланий работника.

Причины, по которым отпуск должен быть перенесен на другой срок, также прописаны в ТК РФ. Это случаи:

- предусмотренные трудовым законодательством, локальными нормативными актами.
- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год.

Обратите внимание, что отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Кроме того, непредоставление работодателем ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд прямо запрещено законом.

Обратимся также к нашумевшей в последние годы Конвенции МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках». Для Российской Федерации данный документ вступил в силу с 06.09.2011.

В ст. 9 Конвенции зафиксировано следующее положение: «Непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, упо-

мянутая в пункте 2 Статьи 8 настоящей Конвенции, предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позже, чем в течение восемнадцати месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск».

Как видим, российское трудовое законодательство предоставляет работникам более широкие гарантии. При этом речь в данном случае идет о гарантированном оплачиваемом отдыхе работника, которому работодатель не должен препятствовать, а вовсе не о том, что при неиспользовании права на отпуск вовремя его неиспользованная часть «сгорит».

Вполне понятно желание работника получить за неиспользованную часть своего заслуженного отпуска денежную компенсацию. Однако действующим законодательством такая возможность не предусмотрена, ведь отдых в пределах 28 дней в год гарантирован каждому работнику.

Тем не менее, подобная компенсация возможна, если сотрудник имеет право на отпуск продолжительностью более 28 дней в год. Так, например, работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

И если этот отпуск не был использован, то по письменному заявлению работника эти три дня заменяются выплатой денежной компенсации (ст. 126 ТК РФ). Однако основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 дней компенсирован не будет, право на отдых у работника сохранится.

! Дополнительный отпуск нельзя заменить денежной компенсацией в отношении беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях.

В данном случае мы, конечно же, ведем речь о работающих сотрудниках, которые не планируют увольнение, ведь, как известно, все неиспользованные к моменту увольнения дни отпуска должны быть компенсированы в любом случае (ст. 127 ТК РФ).

Таким образом, если у сотрудника накопились неиспользованные дни отпуска, то возможны следующие варианты:

- использовать эти дни по прямому назначению, т. е. «отгулять»;
- получить за них денежную компенсацию при увольнении в порядке ст. 127 ТК РФ;
- использовать неиспользованный отпуск с последующим увольнением (соответствующее право предоставлено работнику той же статьей 127 ТК РФ). В этом случае днем увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

РАСПИСАНИЕ СЕМИНАРОВ МЦДР «АЭФ-КОНСАЛТ»

Дата 2012	Вид семинара	Тема семинара	Стоимость участия	Клиентам ТЛС-ГРУП
10.04	Блиц-семинар	Бухгалтерская отчетность за 1-й квартал 2012 года: расходы будущих периодов и другие сложные вопросы Лектор: Рабинович А. М.	8 500 руб.	6 630 руб.*
11.04	Блиц-семинар	Ошибки кадровых служб: как исправить и не допустить снова Лектор: Иванова М. Л.	8 500 руб.	6 630 руб.*
12.04	Блиц-семинар	Консультация ФСС РФ по расчету соцстраховских пособий Лектор: Бреева Е. А.	8 500 руб.	6 630 руб.*
13.04	Блиц-семинар	Командировочные и представительские расходы, прием представителей других организаций Лектор: Семенихин В. В.	8 500 руб.	6 630 руб.*
17.04	Флэш-семинар	Схемы уклонения от налогов: признаки, риски и последствия применения Лектор: Наумова И. Н.	6 500 руб.	5 070 руб.*
18.04	Флэш-семинар	Новые правила налоговых проверок: рекомендации для руководителя и бухгалтера Лекторы: Афонина Е. А. Михайлова Н. В.	6 500 руб.	5 070 руб.*
19.04	Флэш-семинар	Иностранец на работе:законодательная практика и оформление без риска Лектор: Гежа Т. Л.	6 500 руб.	5 070 руб.*
20.04	Мастер-класс	Залог в теории и на практике или специфика работы с заложенным имуществом Лектор: Матвеев А. В.	10 000 руб.	7 800 руб.*
24.04	Мастер-класс	Особые вопросы налогообложения и бухучета: практика решения наиболее спорных ситуаций Лектор: Бондаренко О. А.	10 000 руб.	7 800 руб.*
25.04	Мастер-класс	Трудовое законодательство и взаимоотношения работников и работодателей в 2012 году Лектор: Пружинин Т. А.	10 000 руб.	7 800 руб.*
25.04	Мастер-класс	Транспорт на предприятии в 2012 году: актуальные вопросы учета и налогообложения Лектор: Позднякова Е. В.	10 000 руб.	7 800 руб.*
26.04	Мастер-класс	Начисляем зарплату, отпускные и иные выплаты на конкретных примерах Лектор: Тарасова Т. В.	8 500 руб.	6 630 руб.*
27.04	Мастер-класс	Бухгалтерский учет и налогообложение внешнеторговой деятельности и валютных операций Лектор: Медведева М. В.	10 000 руб.	7 800 руб.*

По окончании семинаров слушателям вручается именной сертификат МЦДР «АЭФ-КОНСАЛТ»
Точное время начала семинаров вы можете узнать по телефону (495) 737 -4949
*Для клиентов Группы компаний Телеком-Сервис ИТ

РАСПИСАНИЕ СЕМИНАРОВ ЗАО «ТЛС-ГРУП»

Дата 2012	Вид семинара	Тема семинара	Стоимость участия	Клиентам ТЛС-ГРУП
02.04 Пн 13:00-17:00	Тематическая встреча	«Страховые взносы и НДФЛ в 2012 году.» Лектор: Тарасова Т. В.	3 068 руб.	Бесплатно
03.04 Вт 10:00-14:00	Практический семинар КонсультантПлюс	КонсультантПлюс в помощь кадровику: «Особенности трудовых отношений с беременными женщинами и работающими родителями» Лектор: Гежа Т. Л.	2 242 руб.	Бесплатно
04.04 Ср 10:00-14:00	Практический семинар КонсультантПлюс	КонсультантПлюс в помощь бухгалтеру: «УСН: требования к ведению бухгалтерского учета» Лектор: Наумова И. Н.	2 242 руб.	Бесплатно
05.04 Чт 10:00-14:00	Практический семинар КонсультантПлюс	КонсультантПлюс в помощь бухгалтеру: «Удержания из заработной платы (НДФЛ, исполнительный листок и пр.)» Лектор: Тарасова Т. В.	2 242 руб.	Бесплатно
06.04 Пт 10:00-14:00	Тематическая встреча	«Совместительство и совмещение» Лектор: Гежа Т. Л.	3 068 руб.	Бесплатно
10.04 Вт 10:00-14:00	Практический семинар КонсультантПлюс	КонсультантПлюс в помощь бухгалтеру: «НДС: что необходимо учесть для получения вычета» Лектор: Наумова И. Н.	2 242 руб.	Бесплатно
11.04 Ср 10:00-14:00	Практический семинар КонсультантПлюс	КонсультантПлюс в помощь бухгалтеру: «Пособия по временной нетрудоспособности: порядок начисления и документальное оформление» Лектор: Тарасова Т. В.	2 242 руб	Бесплатно
12.04 Чт 10:00-14:00	Практический семинар КонсультантПлюс	КонсультантПлюс в помощь кадровику: «Увольнение по инициативе работодателя» Лектор: Гежа Т. Л.	2 242 руб	Бесплатно
13.04 Пт 10:00-14:00	Практический семинар КонсультантПлюс	КонсультантПлюс в помощь бухгалтеру: «Налог на прибыль: как избежать спорных ситуаций в учете расходов» Лектор: Наумова И. Н.	2 242 руб.	Бесплатно
18.04 Ср 10:00-14:00	Практический семинар КонсультантПлюс	КонсультантПлюс в помощь бухгалтеру: «Детские пособия в 2012 году» Лектор: Тарасова Т. В	2 242 руб.	Бесплатно
20.04 Пт 10:00-14:00	Тематическая встреча	«Средний заработок при различных обстоятельствах» Лектор:Тарасова Т. В.	3 068 руб.	Бесплатно
23.04 Пн 13:00-17:00	Тематическая встреча	«Налоговый контроль в 2012 году» Лектор: Наумова И. Н.	3 068 руб.	Бесплатно
24.04 Вт 10:00-14:00	Практический семинар КонсультантПлюс	КонсультантПлюс в помощь кадровику: «Что нужно знать кадровику и бухгалтеру об аттестации рабочих мест» Лектор: Гежа Т. Л.	2 242 руб.	Бесплатно
25.04 Ср 10:00-14:00	Тематическая встреча	«Первичные документы. Требования к составлению с учетом минимизации налоговых рисков» Лектор: Наумова И. Н.	3 068 руб.	Бесплатно
27.04 Пт 10:00-14:00	Практический семинар КонсультантПлюс	КонсультантПлюс в помощь кадровику: «Увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон» Лектор: Гежа Т. Л.	2 242 руб.	Бесплатно

* Семинар дает возможность получить именной сертификат 2 уровня обучения по СПС КонсультантПлюс (уровень «Профессионал»)

Внимание! В расписании возможны изменения. «ТЛС-ГРУП» (495) 730-7171 www.tls-cons.ru

ТЛСГРУП Московский центр правовой поддержки
АЭФКОНСАЛТ Международный центр делового развития
ТЛСПРАВО Юридическое сопровождение бизнеса

20 МАРТА 2012 Г. ПРИГЛАШАЕМ НА КОНФЕРЕНЦИЮ

«БУХУЧЕТ И ОТЧЕТНОСТЬ В 2012 ГОДУ: КОММЕНТАРИИ И РЕКОМЕНДАЦИИ МИНФИНА РФ К ПОСЛЕДНИМ ИЗМЕНЕНИЯМ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ»

Лектор **Шнайдерман Татьяна Александровна**

Заместитель начальника отдела Департамента регулирования государственного финансового контроля, аудиторской деятельности, бухгалтерского учета и отчетности Минфина России.

С 11 марта 2012 г. - предварительная регистрация по телефону (495) 739 44 33

Для клиентов "ТЛС-ГРУП", пользователей КонсультантПлюс БЕСПЛАТНО

ЛЕКТОРЫ

Гежа Татьяна Львовна — ведущий эксперт-консультант компании «ТЛС-ГРУП», аттестованный преподаватель. Имеет большой опыт управления кадровой службой предприятия, а также опыт работы главным бухгалтером в коммерческой компании. Специализируется на миграционном законодательстве, постановке учета на предприятии.

Наумова Ирина Николаевна — ведущий эксперт-консультант, аттестованный преподаватель компании ТЛС-ГРУП, советник государственной гражданской службы РФ 3 класса. Аттестованный главный бухгалтер, бухгалтер-эксперт. Имеет опыт работы в налоговых органах, а также многолетний опыт работы в финансовой сфере, бухгалтерском учете и налогообложении юридических лиц. Специализируется на вопросах оптимизации налогообложения, НДС и налоге на прибыль.

Тарасова Татьяна Викторовна — ведущий эксперт-консультант, аттестованный преподаватель компании ТЛС-ГРУП, аттестованный аудитор. Более 5 лет работала государственным налоговым инспектором, занималась проведением налоговых проверок. Имеет опыт работы бухгалтером в крупной компании. Автор семинаров и многочисленных публикаций в СМИ по вопросам начисления заработной платы и пособий.

НОВЫЕ ПУТЕВОДИТЕЛИ ДЛЯ ЮРИСТОВ В СИСТЕМЕ КОНСУЛЬТАНТ ПЛЮС

В системе КонсультантПлюс появились новые «Путеводители для юристов»: «Путеводитель по госуслугам для юридических лиц» и «Путеводитель по корпоративным процедурам». Эти новинки продолжают линейку популярных среди специалистов «Путеводителей» КонсультантПлюс, которые содержат готовую к применению информацию по практическим вопросам.

«Путеводитель по госуслугам для юридических лиц»

В **«Путеводителе»** представлены пошаговые рекомендации о порядке получения лицензий, разрешений и аккредитаций, а также подачи в госорганы уведомительных документов, предусмотренных федеральным законодательством. Подробно разбираются такие вопросы, как:

- получение лицензий для медицинской, образовательной деятельности, для перевозок пассажиров автотранспортом (оборудованным для перевозок более восьми человек);
- порядок регистрации ККТ, СМИ, транспортных средств, получения выписок из ЕГРЮЛ, ЕГРИП;
- подача уведомлений о намерении осуществлять обработку персональных данных и многие другие.

По каждой теме «Путеводитель» содержит:

- нормативное регулирование;
- списки необходимых документов, порядок их оформления, ответственность;
- дополнительные требования, предъявляемые на практике госорганами к комплекту подаваемых документов;
- порядок действий до и после получения лицензий и разрешений, например, переоформление лицензии, получение ее дубликата или копии;
- информацию о возможных основаниях отказа в выдаче документа и действиях организации в этом случае;
- спорные вопросы на основе выводов из судебной практики и рекомендации экспертов КонсультантПлюс.

Особенностью нового «Путеводителя по госуслугам для юридических лиц» является то, что в нем не только пошагово описан порядок получения разрешений и лицензий на основе нормативных актов, но и учтена практика госорганов, судебные споры, т.е. в рекомендациях учтены практически все возможные нюансы.

Пример

На практике может возникнуть следующая ситуация. Контролирующие органы, признав ведущуюся организацией деятельность образовательной, могут привлечь ее к ответственности за осуществление данной деятельности без лицензии.

Вопрос: Какая ответственность грозит организации?

Разберемся с помощью «Путеводителя по госуслугам для юридических лиц».

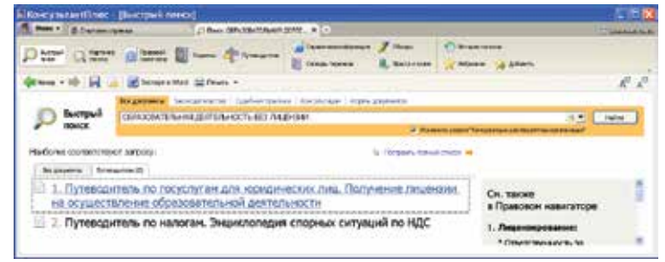


Рис. 1

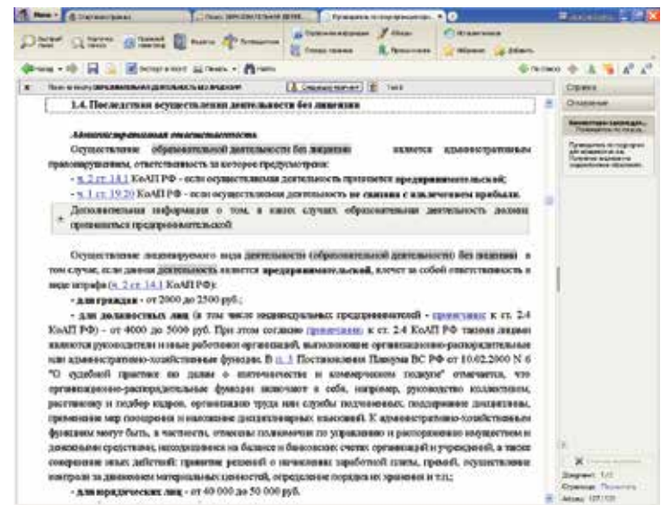


Рис. 2

Шаг 1. В строке «Быстрого поиска» системы КонсультантПлюс введем «*образовательная деятельность без лицензии*» и нажмем кнопку «Найти». На вкладке «Путеводители» выберем «Путеводитель по госуслугам для юридических лиц» и откроем его (рис. 1).

Результат

«Путеводитель» открывается на разделе 1.4. «Последствия осуществления деятельности без лицензии», где подробно рассмотрен интересующий нас вопрос (рис. 2).

В «Путеводителе» указано, что осуществление образовательной деятельности без лицензии является административным правонарушением, ответственность за которое предусмотрена в ч. 2 ст. 14.1 КоАП РФ (если деятельность предпринимательская) или в ч. 1 ст. 19.20 КоАП РФ (если деятельность не связана с извлечением прибыли). Далее рассматривается и анализируется, в каких именно случаях осуществление образовательной деятельности без лицензии будет влечь за собой ответственность по ч. 2 ст. 14.1 КоАП РФ, а в каких — по ч. 1 ст. 19.20 КоАП РФ.

Видим, что штраф за осуществление образовательной деятельности без лицензии зависит от того, признается ли деятельность организации предпринимательской или нет. При этом суммы возможных штрафов по ч. 1 ст. 19.20 КоАП РФ для организаций существенно выше (от 170 тыс. до 250 тыс. руб.), чем по ч. 2 ст. 14.1 КоАП РФ (от 40 тыс. до 50 тыс. руб.).

«Путеводитель по корпоративным процедурам»

Еще одна новинка в системе КонсультантПлюс — «Путеводитель по корпоративным процедурам». Он поможет разобраться в порядке проведения корпоративных процедур и подготовить документы для них.

В «Путеводителе» рассмотрены такие процедуры, как:

- создание ООО и АО;
- увеличение и уменьшение уставного капитала ООО;
- заключение сделки по отчуждению доли третьему лицу;
- внеочередное общее собрание акционеров;
- выплата дивидендов в АО и другие.

В феврале-апреле 2012 года в «Путеводитель» будет добавлено около 30 материалов и по другим важным корпоративным процедурам, среди них:

- увеличение и уменьшение уставного капитала АО;
- различные формы реорганизации АО;
- ликвидация АО;
- избрание совета директоров АО и другие.

В итоге специалисты найдут в «Путеводителе» информацию по всем основным корпоративным процедурам.

«Путеводитель» станет незаменимым помощником для юристов, ведь в нем представлены рекомендации, собранные на основе реальной практики ООО и АО.

По каждой процедуре «Путеводитель» содержит:

- таблицу-схему (последовательность этапов и действий);
- нормативное регулирование;
- порядок действий, способы и сроки проведения, оформление документов;
- информацию об ответственности и возможных последствиях;
- сложные и спорные вопросы.

Пример

Чтобы понять преимущества нового «Путеводителя», рассмотрим такую ситуацию. Общество планирует совершить сделку. Федеральный закон «Об обществах с ограниченной ответственностью» (далее — Закон об ООО) предусматривает, что сделка, являющаяся крупной для общества, должна быть одобрена общим собранием. Вследствие чего возникает вопрос, как правильно определить, что сделка, имеющая признаки крупной сделки, таковой не является?

Статья 46 Закона об ООО устанавливает критерии, в соответствии с которыми сделка признается крупной, вместе с тем она не устанавливает, как определить наличие данных критериев. Критерии же определения наличия признаков крупной сделки выработаны судебной практикой, например:

- критерий приобретения, отчуждения или возможного отчуждения определяется в зависимости от вида заключаемого договора;
- критерий стоимости предмета сделки определяется в зависимости от того, приобретает лицо или отчуждает имущество; так, если лицо приобретает имущество, то сделка является крупной, если цена имущества по договору более 25% балансовой стоимости активов приобретателя, а если имущество отчуждается, то с балансовой стоимостью активов сравнивается балансовая стоимость имущества;
- критерий того, что сделка является сделкой, заключаемой в рамках обычной хозяйственной деятельности, определяется, как правило, в зависимости от того, какой основной вид деятельности указан в уставе общества.

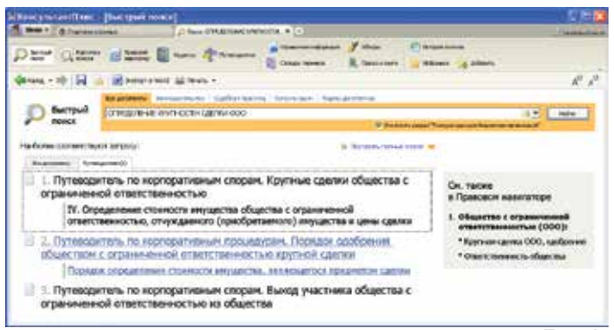


Рис.3

Более полную информацию о том, как правильно определить наличие признаков крупной сделки, и о том, какие этапы и действия необходимо осуществить, в случае если сделка является крупной, можно найти в новом «Путеводителе по корпоративным процедурам».

Рис. 4

Шаг 1. В строке «Быстрого поиска» системы КонсультантПлюс введите «*определение крупности сделки ООО*» и нажмите кнопку «Найти». На вкладке «Путеводители» выберем «Путеводитель по корпоративным процедурам. Порядок одобрения обществом с ограниченной ответственностью крупной сделки» и откроем его (рис. 3).

Шаг 2. В «Путеводителе» есть подробная таблица-схема процедуры одобрения обществом крупной сделки, которая включает в себя все этапы и действия, которые должно или может пройти общество (рис. 4).

Результат. Изучив информацию, представленную в «Путеводителе», мы видим, какие действия должно совершить общество, чтобы установить, является ли сделка, которую оно планирует заключить, крупной или нет (рис. 5).

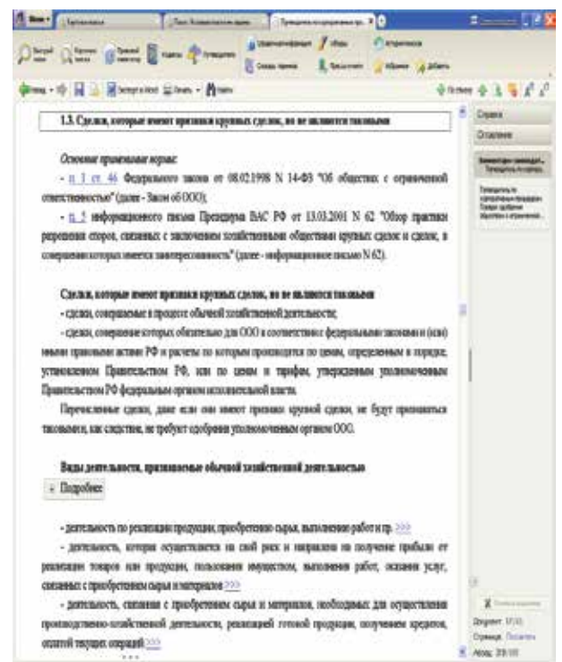


Рис.5

Регулярное обновление

Все «Путеводители» СПС КонсультантПлюс регулярно обновляются. Ежемесячно в них добавляются новые материалы с учетом изменений законодательства и появления новых материалов судебной практики. Как и в других «Путеводителях», информация в новых «Путеводителях для юристов» представлена в удобной наглядной форме с пошаговыми рекомендациями.

«Путеводители» КонсультантПлюс помогут юристам быстро сориентироваться в незнакомом вопросе и либо получить возможный порядок действий, либо сравнить возможные варианты решения вопроса.

Теперь в системе КонсультантПлюс представлены пять «Путеводителей для юристов»:

- по корпоративным процедурам (новинка!);
- по госуслугам для юридических лиц (новинка!);
- по судебной практике (ГК РФ);
- по корпоративным спорам;
- по договорной работе.

Они предоставляют юристам максимум информации для успешного решения профессиональных задач.

«ОВСЯНКА, СЭР…»

Мария Ватутина,
член Союза писателей России,
выпускающий редактор журнала «ПРАВОсоветник»

Даже если вся женская половина сотрудников компании — юные длинноногие стройные девушки модельной внешности, будьте уверены, большинство из них мечтает похудеть. Нет-нет, да и сядут на салатики без масла, на рис или творог.
В конечном итоге любая диета поможет выглядеть лучше, если есть сила воли. А главное в голодании — не то, что ты ешь, а то, сколько ты ешь. Известен самый милый рецепт для поддержания стройности от Майи Плисецкой: «Поменьше жрать». Но кто же тогда замудрил нам головы, заставляя варить специальные супчики, тереть морковку и принимать все это дозами по определенному расписанию?

Как вы думаете, давно ли первая дама озадачилась целью похудеть с помощью специального питания — диеты? Как известно, в России худая женщина еще в начале XX века вызывала жалость. Невеста «не в теле» была на особый вкус, который сейчас бы назвали «извращенным». Пришла бы в голову какой-нибудь купеческой дочки идея похудеть? Что уж говорить о XIV—XVIII веках, когда полнота считалась на Руси спутницей богатства, дородности, знатности!
Невесту императора Петра III — будущую царицу Екатерину II — поначалу «забраковали» по причине излишней худобы. И, как в сказках, сначала ее хорошенько откормили, а уж потом повели под венец.

Борис Кустодиев. Русская Венера

Представления о красоте у предков были не в пример нашим. Полных людей тогда было крайне мало, они и признавались эталоном красоты, а полнота — обязательным условием богатства, величества, могущества.

Никогда не было культа стройности и на Ближнем Востоке. Восточная танцовщица — это женщина с животом, причем приличным, какой же танец живота без… живота? Не могло никакое похудательное средство прийти к нам и от иранских шахов: вообразить худеющий гарем, по меньшей мере, смешно.
Легче всего придерживаться диеты было первобытным людям. У них и продуктов-то никаких не было, особенно, вредных для организма. Их пища — просто мечта многих современных диетологов: все нежирное, минимум холестерина, максимум клетчатки…
Как только человек придумал разнообразное количество продуктов, блюд, всякого пищевого баловства, перед ним встал вопрос: где взять силы все это не есть…

Диеты разных времен и народов

В Древнем Египте, по уверениям историков, диеты были без надобности, народ и так мучился от лишений и был весьма худеньким. Лишний кусок к столу могли прибавить лишь победы в войнах, да и то — к столу фараонов каких-нибудь. Одно из первых описаний праздничного обеда найдено на стенах древнеегипетской гробницы, там речь идет о трапезе по случаю рождения близнецов. Подавали козий сыр и жареную свинину на закуску, чеснок в сметане и ячменный суп на первое, и речную рыбу — на второе. Десерт ограничивался медовыми пирожками, финиками и гранатами. Все! Учитывая, что один из этих близнецов — будущий фараон Рамзес III, не густо. Говорят же, что египтяне были мудрыми, берегли здоровье и слушались жрецов.

Кстати, и «белого яда» — сахара — тогда еще не изобрели. Мед был, сухофрукты.
Все-таки много вреда принесла цивилизация.
Первое упоминание о диетологии, как направлении медицины, относится к временам Гиппократа. В трактате «О диете» он предлагал подбирать рацион питания индивидуально в зависимости от возраста человека, его самочувствия, времени года, места жительства и профессии. Потом диетологию развивал Авиценна. Диеты применялись активно, по принципу «еда как лекарство», но с другими, никак не похудательными целями. В Риме государство просто боролось с «пищевым развратом», устанавливая допустимый «лимит» трат на пиры, запрещая подавать к столу любое мясо кроме курицы, но это, как известно, не спасло Рим от чревоугодия.
В Древней Греции на диету сажали атлетов. Но диета эта была скорее для формирования правильного состава мышц, чем для удержания в определенном весе. Так что в основном древнегреческие спортсмены кушали много мяса и воздерживались от хлеба и фруктов. Их диета похожа на современную белковую или «протеиновую» диету.
Известна также «пифагорова» диета, суть которой заключалась в том, чтобы не употреблять продукты животного происхождения и бобы, которые вызывают газы в животе. К похудению такая диета не имела абсолютно никакого отношения.
Пифагор обучал своих воспитанников соотношению еды, питья и отдыха. Впрочем, легенда гласит, что не только люди, а даже медведи и быки, «поговорив» с Пифагором, переходили на вегетарианский рацион.
Очевидно, в Спарте тоже питались не «как попало». Воины Спарты были выносливыми и мужественными. С младенчества жили они впроголодь, не зная вкуса бабушкиных пампушек. Взрослым же бойцам главным кушаньем служила кровяная похлебка — ее варили из свинины с чечевицей, уксусом и солью. Она была очень питательной, но на вкус удивительно противной.

В XI веке король Англии Вильгельм-Завоеватель разжирел настолько, что не мог забраться на лошадь. Или мог, но лошадь падала. А какой же он тогда «завоеватель»? И тогда Вильгельм «сел» на диету — алкогольную. Эта жидкая винная диета, видимо, ему помогла похудеть, а также обзавестись циррозом печени.
В раннее Средневековье в Европе было принято питаться три раза в день, причем за завтраком уже могли подавать вино, обед, как правило, состоял из куска мяса «на бегу», а ужин плавно перетекал

Жан Батист Поклен (Мольер)

в пир, если ты прописан в замке, и в мирный сон, если ты житель трущоб. Так появились «классовые» диеты. Бедняки опять оставались в выигрыше, ибо довольствовались в основном кашами, молочными продуктами и растительной пищей. Святая инквизиция, конечно, удерживала народ от греха чревоугодия, как могла. Само собой разумеется, сами церковники любили попировать. А тем, кто собрался похудеть на средневековой диете, нелишним будет узнать, что люди в ту эпоху примерно по 10—12 часов в сутки занимались тяжелым физическим трудом, не ели рафинированный сахар и не употребляли никаких добавок. Правда, и умирали в самом соку — лет в 40—50.

Во времена Мольера медицина, судя по его пьесам, знала два средства — клистир и кровопускание. Но сам он лечился более научными способами. Когда жареное мясо и острые соусы довели драматурга до язвы желудка, врачи посадили больного на молочно-растительную диету. Нежирные сыры, кислое молоко и фрукты-овощи, а также прогулки на свежем воздухе — и Мольер исцелился от язвы, а заодно и от туберкулеза. А также обрел прекрасную фигуру и здоровый цвет лица.

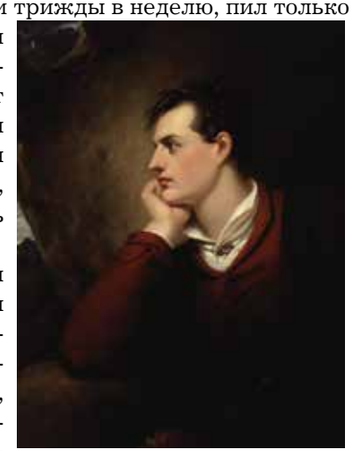
Его покровитель Людовик XIV никаких лечебных диет не признавал, но, по рассказам придворных, один день в неделю постился. Прожил он долго и всегда был в добром здравии. Сейчас весьма популярна диета на основе супа из сельдерея. Похожее блюдо использовала для обольщения знаменитая де Помпадур: она готовила особый возбуждающий супчик из трюфелей, сельдерея, перца и чеснока. Людовик XV не жаловался, да и сама она во время свиданий была на высоте.

В тридцатых годах XIX века один священник по имени Сильвестр Грэм придумал диетой наказывать за грехи. Собственно, идея проста: совершил грех обжорства — изволь отсидеть на диете. То же самое предлагалось и за грехи сексуального и прочего аморального характера. С одной стороны, сильно не любили грешники священника Сильвестра, но с другой — это лучше, чем гореть в Геенне Огненной. Поголодал и искупил грех.

Великий лорд Байрон, поступая в аристократический Тринити-колледж, был толстым увальнем. Но, несмотря на свою хромоту, он стал брать уроки фехтования и бокса, плавал, скакал верхом, играл в крикет в семи жилетах и в пальто, ел один раз в день, не прикасался ни к мясу, ни к пиву — и через год у него уже были видны ребра, а лицо просто светилось, поражая воображение дам интересной бледностью. Гимнастикой и воздержанием Байрон добился стройности, но не бросил своих упражнений, а еще ужесточил режим: добавил турецкие бани трижды в неделю, пил только воду с уксусом, а ел один рис. Чтобы заглушить голод, жевал табак. Остается лишь удивляться, что поэт все-таки дожил до 37 лет. Медики так и не поняли, от какой болезни он умер, только увидели при вскрытии, что мозг, сердце и печень оказались преждевременно состарившимися.

Александр Сергеевич Пушкин

Пушкин, в молодости во многом подражавший Байрону, диетами себя, слава Богу, не изнурял. В Михайловском он приохотился к простой и здоровой еде, без излишеств, и хотя случалось ему ностальгически вспоминать свежих одесских устриц или «трюфли Яра», любимыми его блюдами, по свидетельству друзей, всегда были печеные яблоки, гречневая каша и варенец.



Джордж Ноэл Гордон Байрон

В современных диетах чрезвычайно популярен ананас — считается, что он «сжигает жир». Возможно, именно такую цель преследовал и екатерининский вельможа граф Завадовский: он обожал этот фрукт, поедал его в разных видах, и даже додумался его квасить. Квашеный ананас — чисто русский продукт!

Калория — это количество тепла, необходимое для поднятия температуры одного грамма воды на один градус по Цельсию. Измерение калорий хорошо подходит для определения как энергетической ценности еды, так и энергии, потраченной на физические упражнения. Диеты по подсчету калорий появились в начале XX века. Первопроходцами были ученые-химики из Йельского Университета. Так, самый простой способ — это «подсчитать», сколько калорий вы потребляете ежедневно. Чтобы похудеть, вы должны «съедать» 1000—1400 килокалорий в день. А чем больше потребляемое вами количество калорий отличается от этих цифр, тем меньший результат от соблюдения диеты вы получите. Причем если количество калорий в сутки составляет 1800—2000, то шансов похудеть у вас практически нет.

В том же XIX веке жил замечательный человек по имени Вильям Бантинг, который первым сообразил, что сахар, крахмал и вообще переедание — это плохо. Вот такие простые нравы. Проницательный Бантинг предположил, что картошка и макароны в человеческом организме превращаются в жир.

С тех пор мы испытываем огромное чувство огромной вины перед своим телом, когда едим спагетти или жареную картошечку с лучком.

А вскоре после гениального открытия Бантинга в США изобретают сахарин. И — пошло и поехало. В 1890-е гг. химик Вильбур Этуотер «расщепляет» еду на отдельные питательные компоненты: белки, жиры и углеводы и измеряет калорийную ценность каждой из этих групп.

На границе столетий кампании по продаже всяческих диет приобретают невиданный размах. Продают: слабительные, очистительные, мышьяк, стрихнин, стиральную соду и английскую горькую соль. Тут же пропагандируют соблюдение постов, сыроедение, тщательное пережевывание пищи, подсчет калорий. Так к прочим сложностям жизни прибавились заботы по соблюдению каллоража, вечный комплекс толстых перед тонкими и угрызениям совести по поводу съеденного торта.

А те, кто не в состоянии контролировать свой вес, объявляются недисциплинированными и морально неустойчивыми.

Диеты прошлого века

В период первой мировой войны было замечено, что тучные мужчины, работающие на фабриках по выпуску боеприпасов с химическим веществом, именуемым динитрофенолом, стремительно теряют вес. Медики начинают прописывать динитрофенол для лечения ожирения.

Ко второй мировой выясняется, что для правильного питания жиры необходимы.

В те же годы доктор Ирвин Стиллман публикует книгу «Врачебная диета для быстрой потери веса». Он делает ставку на постное мясо и сыры с низкой жирностью. По его теории, молекула белка настолько велика, что организм расходует больше энергии на ее расщепление, нежели он от нее получает. Белковая диета вызывает кетоз — состояние, при котором организм, не получая достаточно энергии, вынужден быстрее использовать жировые отложения, благодаря чему вес уменьшается. Однако в итоге сам Стиллман умрет от сердечного приступа в 1975 году.

Настоящий «бум» диет начался после второй мировой войны, и связан он был, как ни странно, с повсеместным распространением цветного кинематографа. Именно «техниколор» стал визуально добавлять актерам и актрисам пресловутые пять килограммов. И «фабрика грез» стремительно принялась худеть. Примерно в пятидесятые годы прошлого века в «массы» пошли идеи о том, что человек переедает из-за неустроенной личной жизни и нереализованных сексуальных желаний. Тут-то и расцвела сексуальная революция.

К шестидесятым годам XX века цивилизованные развитые страны начали признавать жир аморальным, а его носителей — безвольными и ненадежными гражданами.

Появляются прародители фитнес-центров и первое оборудование для выполнения специальных упражнений для похудения.

В то же самое время на волне массового увлечения восточными практиками появляется макробиотическая углеводная диета. В 1986 году выходит в свет первая книга Мишеля Монтиньяка. Проведя масштабную работу, он создал метод похудения, основанный на принципе разграничения продуктов, содержащих липиды и углеводы, во время одного приема пищи.

В 1993 году становится бестселлером книга доктора Дина Орниша «Ешьте больше и похудеете». Его концепция прямо противоположна высокобелковой-высокожировой. Орниш рекомендует снижать количество жира в пище до 10% от общего количества потребляемых калорий. Он комбинирует диету с физическими упражнениями, медитацией и групповой поддержкой и доказывает, что такая диета способна улучшить состояние больных с коронарными заболеваниями сердца.

В середине девяностых в добавление ко всему появляются антицеллюлитные кремы, содержащие известное противоастматическое средство — аминофиллин, а также распространяется «Гербалайф».

Происходит расцвет индустрии таблеток для похудения. В конечном итоге общественность приходит к выводу, что для похудения рацион должен содержать 50% углеводов, 30% белка и 20% жира, а его калорийность быть на 300—500 ккал меньше, чем затраты организма на обычную жизнедеятельность.

В 1864 году в Англии вышла в свет первая книга, посвященная эффектам безуглеводной диеты. Гробовых дел мастер Уильям Бантинг описал в ней свои неудачные попытки бороться с избыточным весом (более 92 кг при росте 165 см) и советы врача Уильяма Гарвея, которые помогли ему быстро похудеть. Уильям Гарвей интересовался новой для того времени идеей о том, что в организме человека крахмал (т.е. углеводы) превращается в жир. Советы врача заключались в отказе от пива, сладостей, картофеля с заменой их белком — рыбой и мясом. . В результате этого практически без ограничений в еде Бантинг сбросил 21 кг. Книга Бантинга была переведена на многие языки и ее последнее, четвертое, издание вышло тиражом более 100 тысяч экземпляров, что исключительно много для того времени. Бантинг умер в возрасте 81 года, успешно поддерживая свой вес на протяжении 19 лет. Пропагандируемая им диета оказалась очень популярной, так что в современном английском языке «banting» означает «голодная диета».

В конце же девяностых как кульминация диетологических изысканий приобретают вес хирургические методы борьбы с лишним весом: ушивание желудка и удаление части кишечника.

Пропагандисты «похудательной» хирургии старательно умалчивают о побочных эффектах этих методов, а меж тем их много: метеоризм, диарея, боли, кожные раздражения, снижение иммунитета, глубокие дефициты по питательным компонентам. Также констатируют много летальных случаев. Прооперированным пациентам доступна только мягкая еда — кашки, пудинги, мороженое и пр., иную пищу они попросту не переносят.

Интересные изменения претерпел стол «настоящего мужчины». В конце XIX века боксер питался мясом, молоком, вином и пивом, а спустя 100 лет Сильвестр Сталлоне поддерживает форму с помощью фруктового салата, спагетти с фасолью и баклажанной запеканки с йогуртом.

Словом, вся история диеты — это история борьбы с лишним весом, а зачастую — особенно в последнее время — с весом вообще. Отчего отдельные организмы набирают вес, а другие так и живут худышками, сколько бы ни ели? Какие методы применить, чтобы похудеть и стоит ли вообще худеть, как питаться — строго по правилам или чем придется? Вопросы, вопросы, вопросы. Для того чтобы еда была помощью телу, а не вредом, нужно любить себя. Питаться нужно вкусно, но разумно. А какого объема, ширины и высоты человек не так важно. Лишь бы был добрый и открытый, пусть даже и толстенький.

Федеральные выплаты, пособия гражданам, имеющим детей (по состоянию на 01.01.2012 г.)

Марьяна Дорож,
ведущий юрисконсульт компании «ТЛС-ПРАВО»

Закон РФ от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»				
	Выплачиваемое пособие	Условия и порядок выплаты пособия. Документы, необходимые для выплаты пособия	Размер пособия	Основание и порядок прекращения выплаты пособия
	Пособие по беременности и родам*	Пособие по беременности и родам выплачивается за период отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности — 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов — 86, при рождении двух или более детей — 110) календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов. **Необходимые документы:** листок нетрудоспособности и другие документы (п. 16 Приказа № 1012н) [1]. Форма бланка листка нетрудоспособности утверждена Приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 347н.	Женщинам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством — **100% среднего заработка, на который начисляются страховые взносы на обязательное социальное страхование** на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, и с учетом иных условий, установленных Законом № 255-ФЗ[2].	Листок нетрудоспособности выдан или заполнен в нарушение Инструкции о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан, утвержденной Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н.
	Единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности*	Право на единовременное пособие дополнительно к пособию по беременности и родам имеют женщины, вставшие на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности (до двенадцати недель). Пособие назначается и выплачивается одновременно с пособием по беременности и родам, либо не позднее 10 дней с даты представления справки о постановке на учет в ранние сроки беременности, если указанная справка представлена позже. **Необходимые документы:** справка из женской консультации либо другого медицинского учреждения, поставившего женщину на учет в ранние сроки беременности (п. 22 Приказа № 1012н).	Сс учетом индексации [3] **с 01.01.2012 — 465,20 руб.**	В случаях установления предоставления гражданами документов с заведомо недостоверными сведениями, сокрытия данных, влияющих на право назначения пособия. Выплаченные пособия возмещаются гражданами добровольно или взыскиваются в судебном порядке.
	Единовременное пособие при рождении ребенка*	Право на пособие имеет один из родителей либо лицо, его заменяющее. В случае рождения двух или более детей указанное пособие выплачивается на каждого ребенка. Пособие выплачивается не позднее 10 дней с даты представления всех необходимых документов. **Необходимые документы:** заявление о назначении пособия; справка о рождении ребенка, выданная органами записи актов гражданского состояния; справка с места работы (службы, учебы) другого родителя о том, что пособие не назначалось, — в случае, если оба родителя работают (служат, учатся); другие (п. 28 Приказа № 1012н).	С учетом индексации [3] **с 01.01.2012 — 12 405,32 руб.**	При рождении мертвого ребенка указанное пособие не выплачивается.

Закон РФ от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»	Ежемесячное пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет*	Право на пособие имеют матери либо отцы, другие родственники, опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком, подлежащие обязательному социальному страхованию и находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, а также иные лица (ст. 13 Закона № 81-ФЗ). Право на пособие сохраняется в случае, если лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени или на дому, а также в случае продолжения обучения. Лицам, имеющим право как на пособие по уходу за ребенком, так и на пособие по безработице, предоставляется право выбора получения пособия по одному из оснований. В случае наступления отпуска по беременности и родам в период нахождения матери в отпуске по уходу за ребенком ей предоставляется право выбора одного из двух видов выплачиваемых в периоды соответствующих отпусков пособий. Пособие выплачивается со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет. В случае ухода за 2 и более детьми размер пособия суммируется (п. 49 Приказа № 1012н). Выплата производится в сроки, установленные для выплаты заработной платы (п. 51 Приказа № 1012н). Решение о назначении ежемесячного пособия по уходу за ребенком принимается в 10-дневный срок. **Необходимые документы:** решение (приказ) организации о предоставлении отпуска по уходу за ребенком; заявление о назначении пособия; копия свидетельства о рождении (усыновлении) ребенка, за которым осуществляется уход; справка с места работы (учебы, службы) матери (отца, обоих родителей) ребенка о том, что она (он, они) не использует указанный отпуск и не получает пособия, и другие (п. 54 Приказа № 1012н).	40% среднего заработка, на который начисляются страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. С учетом индексации[3] с 01.01.2012 года минимальный размер пособия составляет **2 326,00 руб**. по уходу за первым ребенком и **4 651,99 руб**. по уходу за вторым ребенком и последующими детьми; максимальный размер пособия составляет для лиц, указанных в пп. 3, 5 п. 1 ст. 13 Закона № 81-ФЗ — **9 303,99 руб.**, для иных лиц максимальный размер пособия не установлен.	Основанием для прекращения выплаты пособия является: · достижение ребенком 1,5 лет; · иные основания, предусмотренные Законом № 81-ФЗ.
Указ Президента РФ от 30.05.1994 № 1110 «О размере компенсационных выплат...»	Ежемесячные компенсационные выплаты матерям (иным лицам), находящимся в отпуске по уходу за ребенком	Мать или иное лицо, фактически осуществляющее уход за ребенком, должны состоять в трудовых отношениях с организацией на условиях найма и находиться в отпуске по уходу за ребенком. Выплаты назначаются со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком, если обращение за ними последовало на позднее 6 месяцев со дня предоставления отпуска. Необходимые документы: заявление о назначении компенсационных выплат, приказ о предоставлении отпуска по уходу за ребенком[4].	50 руб.	· достижение ребенком 3-х летнего возраста; · увольнение по собственному желанию; · лишение родительских прав; · назначение пособия по безработице. Выплата ежемесячных компенсационных выплат прекращается, начиная с месяца, следующего за тем месяцем, в котором наступили соответствующие события.
Федеральный закон от 29.12.2006 № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей»	Дополнительная мера государственной поддержки — материнский (семейный) капитал	Право на дополнительные меры имеют: · женщины, родившие (усыновившие) второго ребенка начиная с 1 января 2007 года по31 декабря 2016 года; · женщины, родившие (усыновившие) третьего ребенка или последующих детей начиная с 1 января 2007 года по 31 декабря 2016 года, если ранее они не воспользовались правом на дополнительные меры государственной поддержки; · мужчины, являющиеся единственными усыновителями второго, третьего ребенка или последующих детей, ранее не воспользовавшиеся правом на дополнительные меры государственной поддержки, если решение суда об усыновлении вступило в законную силу начиная с 1 января 2007 года по 31 декабря 2016 года. Распоряжение средствами (частью средств) материнского (семейного) капитала осуществляется лицами, получившими сертификат, не ранее чем по истечении трех лет со дня рождения (усыновления) второго, третьего ребенка или последующих детей путем подачи в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации заявления о распоряжении средствами материнского (семейного) капитала, в котором указывается направление использования материнского (семейного) капитала в соответствии с Федеральным законом. Необходимые документы: заявление о выдаче сертификата подается в территориальный орган Пенсионного фонда РФ в любое время после возникновения права на дополнительные меры государственной поддержки; документ, удостоверяющий личность и место жительство лица, имеющего права на пособие; документ, подтверждающий гражданство РФ; документы, подтверждающие рождение (усыновление) детей и другие (п. 5 Постановления № 873).[5]	387 698,4 руб.[6] Распоряжение средствами возможно по следующим направлениям: · получение образования ребенком (детьми)[7]; · формирование накопительной части трудовой пенсии для женщин, родивших (усыновивших) второго, третьего и последующих детей · улучшение жилищных условий[8]; · средства (часть средств) материнского (семейного) капитала могут направляться на погашение основного долга и уплату процентов по кредитам или займам на приобретение (строительство) жилого помещения, включая ипотечные кредиты, предоставленным гражданам по кредитному договору (договору займа), заключенному с организацией, в том числе кредитной организацией, независимо от срока, истекшего со дня рождения (усыновления) второго, третьего ребенка или последующих детей (п. 6 ст. 10 Закона 256-ФЗ).	· смерть ребенка, на которого полагались выплаты; · отсутствие права на пособие в соответствии с законом; · предоставление недостоверных сведений, в т. ч. сведений об очередности рождения (усыновления) и (или) о гражданстве ребенка и т. п.; · прекращение права на пособие в связи с использованием средств материнского (семейного) капитала в полном объеме; · лишение родительских прав является основанием для прекращения выплаты пособия этому родителю; · совершение в отношении своего ребенка умышленного преступления, относящегося к преступлениям против личности; · отмена усыновления и другие обстоятельства.

* Пособие по беременности и родам, единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности, единовременное пособие при рождении ребенка, а также ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет назначаются, если обращение за ними последовало не позднее 6 месяцев соответственно со дня окончания отпуска по беременности и родам, со дня рождения ребенка, со дня достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 17.2 Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»).

1 — Приказ Минздравсоцразвития России от 23.12.2009 № 1012н «Об утверждении Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей»;
2 — Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»;
3 — пункт 2.1 ст. 11 Федерального закона от 24.07.2007 № 198-ФЗ «О федеральном бюджете на 2008 год и на плановый период 2009 и 2010 годов» (в редакции Закона РФ от 22.07.2008 № 122-ФЗ);
пункт 2 ст. 11 Федерального закона от 24.11.2008 № 204-ФЗ «О федеральном бюджете на 2009 год и на плановый период 2010 и 2011 годов» (в редакции Федерального закона от 28.04.2009 № 76-ФЗ);
пункт 2 ст. 10 Федерального закона от 02.12.2009 № 308-ФЗ «О федеральном бюджете на 2010 год и на плановый период 2011 и 2012 годов»;
пункт 2 ст. 10 Федерального закона от 13.12.2010 № 357-ФЗ «О федеральном бюджете на 2011 год и на плановый период 2012 и 2013 годов»;
пункт 2 ст. 10 Федерального закона от 30.11.2011 № 371-ФЗ «О федеральном бюджете на 2012 год и на плановый период 2013 и 2014 годов»
4 — Постановление Правительства РФ от 03.11.1994 № 1206 «Об утверждении порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан»;
5 — Постановление Правительства РФ от 30.12.2006 № 873 «О порядке выдачи государственного сертификата на материнский (семейный) капитал»;
6 — Пункт 1 ст. 10 Федерального закона от 30.11.2011 № 371-ФЗ «О федеральном бюджете на 2012 год и на плановый период 2013 и 2014 годов»;
7 — Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 926 «Об утверждении правил направления средств (части средств) материнского (семейного) капитала на получение образования ребенком (детьми) и осуществление иных связанных с получением образования ребенком (детьми) расходов»;
8 — Постановление Правительства РФ от 12.12.2007 № 862 «О правилах направления средств (части средств) материнского (семейного) капитала на улучшение жилищных условий».

ПЛАТНЫЕ ЮРИДИЧЕСКИЕ УСЛУГИ

УСТНАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

Устный оперативный ответ на вопрос включает в себя экспресс-анализ нормы законодательства (в пределах одной хозяйственной ситуации) с учетом практики ее применения, практического опыта эксперта, без анализа и моделирования конкретной хозяйственной ситуации, рассмотрения и изучения документов Клиента. Консультация может быть оказана в режиме реального времени по телефону.

ПИСЬМЕННАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

Письменный оперативный ответ на вопрос Клиента включает в себя экспресс-анализ нормы законодательства (в пределах одной хозяйственной ситуации) с учетом сложившейся практики ее применения, практического опыта эксперта, без анализа и моделирования конкретной хозяйственной ситуации, изучения документов Клиента.

РАСШИРЕННАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

Развернутый письменный или устный ответ на вопрос, с учетом конкретной хозяйственной операции. Ответ основан на нормах законодательства с учетом сложившейся практики правоприменения, в т.ч. арбитражной практики и профессионального опыта эксперта (может проводиться уточнение вопроса, ситуационное моделирование, анализ хозяйственных операций, анализ документов Клиента).

ПОДГОТОВКА ПРОЕКТОВ ДОКУМЕНТОВ

Составление по заданию Клиента гражданско-правовых договоров, приказов, претензий, ходатайств, обращений в государственные органы, учредительных и иных документов с целью обеспечения безопасности предприятия, получения инструментов эффективного регулирования отношений с контрагентами, повышения надежности и работоспособности учетных служб предприятия.

ЭКСПЕРТНЫЕ УСЛУГИ /ЭКСПЕРТИЗА

Исследование и оценка документов или финансово-хозяйственных операций на соответствие требованиям законодательства и иных нормативных актов с целью обеспечения правовой основы деятельности Клиента, выявления потенциальных «узких мест», предупреждения и минимизации негативных последствий ошибок.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО, АРБИТРАЖ

Представление интересов Клиента на переговорах с контрагентами; в государственных органах; в арбитражном суде с целью обеспечения защиты законных интересов и прав предприятия Клиента, достижения устойчивых, сбалансированных, взаимовыгодных отношений с контрагентами.

КАДРОВЫЙ АУДИТ

Проверка кадрового делопроизводства, документов, устанавливающих трудовые правоотношения между работником и работодателем на соответствие требованиям законодательства РФ.

ПРАВОВОЙ АУДИТ

Комплексная проверка деятельности организации или индивидуального предпринимателя на соответствие гражданскому и корпоративному законодательству РФ с целью выявления и оценки возможных правовых рисков.

АБОНЕМЕНТ

Правовой продукт, предусматривающий право Клиента на долгосрочное юридическое обслуживание на льготных условиях. Абонентское обслуживание представляет собой уплату стопроцентного авансового платежа. По мере обращения за юридической услугой со счета Клиента списывается стоимость услуги по действующему прайс-листу.

СТОИМОСТЬ ЮРИДИЧЕСКИХ УСЛУГ

Наименование услуги	Стоимость	Стоимость для клиентов «ТЛС-ГРУП»	Абонентское обслуживание		
			Абонемент «ПАРТНЕР» (скидка 25%)	Абонемент БИЗНЕС-ПАРТНЕР» (скидка 30%)	Акция до 01.05.2012! Абонемент «VIP-ПАРТНЕР»
УСТНЫЕ И ПИСЬМЕННЫЕ УСЛУГИ**					
Устная консультация по телефону	1 600 р.	1 520 р.	960 р.	880 р.	810 р.
Письменная консультация*	1 900 р.	1 520 р.	1 440 р.	1 360 р.	1 240 р.
Расширенная устная/письменная* консультация	2 840 р.	2 280 р.	2 160 р.	1 990 р.	1 890 р.
Подготовка проектов документов* (в т.ч. приказы, договоры, претензии, учредительные документы)	2 840 р.	2 280 р.	2 160 р.	1 990 р.	1 890 р.
Экспертиза документов	2 840 р.	2 280 р.	2 160 р.	1 990 р.	1 890 р.
ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО ПО НАЛОГОВЫМ, ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫМ СПОРАМ					
В рамках налоговых правоотношений					
Возражение по акту налог. проверки	От 10 800 р.	От 9 300 р.	-	-	Скидка 15%
Апелляционное обжалование решения налогового органа	От 10 800 р.	От 9 300 р.	-	-	Скидка 15%
Обжалование решения в судеб. порядке	От 22 800 р.	От 19 800 р.	-	-	Скидка 15%
В рамках гражданско-правовых и административных правоотношений					
Досудебное урегулирование спора (претензионный порядок)**	2 840 р.	2 280 р.	-	1 990 р.	1 890 р.
Составление искового заявления по одному эпизоду**	3 840 р.	3 100 р.	-	Скидка 10%	Скидка 15%
Представительство в суде в одной инстанции или ином государственном органе	От 20 800 р.	От 19 800 р.	-	Скидка 10%	Скидка 15%
АУДИТ					
Кадровый аудит	От 52 440 р.	От 43 700 р.	-	-	Скидка 15%
Правовой аудит	От 52 440 р.	От 43 700 р.	-	-	Скидка 15%
ИНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ					
Право на посещение семинаров	-	-	1 семинар	2 семинара	4 семинара
			14 000 р. / год	**34 000 р. / год**	**Акция до 01.05.2012! 82 000 р. / год** вместо 94 000 р. / год

Примечания:

* Минимальное время подготовки письменной консультации, проекта документа – 2 часа.

** Цена услуги установлена в расчете за час; окончательная стоимость услуги исчисляется в полных часах с учетом трудозатрат специалиста и согласовывается с Клиентом дополнительно. Временные затраты на оказание услуги зависят от сложности вопроса, от технического задания Клиента (подробного описания ситуации).

При выполнении задания в режиме «Срочно» стоимость услуг увеличивается не менее чем в два раза.

ТЛСПРАВО
Юридическое сопровождение бизнеса

ПРАВИЛА ПОЛУЧЕНИЯ БЕСПЛАТНЫХ ЭКСПРЕСС-КОНСУЛЬТАЦИЙ ПО ТЕЛЕФОНУ (495) 730 71 17

Экспресс-консультация - бесплатная юридическая услуга предоставляется компанией «ТЛС-ПРАВО» Клиентам, заключившим с ЗАО «ТЛС-ГРУП» договор оказания информационных услуг с использованием СПС Консультант Плюс.

Экспресс-консультация - это:

- устный ответ на вопрос Клиента в рамках одной нормы права, предоставляемый в форме беседы по телефону.
- экспресс-анализ нормы законодательства с учетом сложившейся практики ее применения, практического опыта эксперта, без анализа и моделирования конкретной хозяйственной ситуации, рассмотрения и изучения документов Клиента.

Ответ на вопрос Клиента, затрагивающий 2 и более нормы законодательства, может быть признан одной экспресс-консультацией при условии, что подлежащие применению нормы относятся к одному нормативному акту, а при наличии в нормативном акте деления на части, разделы, главы - к наименьшей единице такого деления, и ответ дается относительно одной хозяйственной операции.

Если вопрос Клиента требует ответа применительно к разным хозяйственным операциям, то количество экспресс-консультаций определяется в соответствии с количеством подлежащих рассмотрению хозяйственных операций.

Трудоемкие вопросы, в том числе, требующие моделирования хозяйственной ситуации Клиента, рассмотрения, изучения, анализа документов Клиента, а также обширные вопросы подготовка ответов на которые требует временных затрат эксперта 30 минут и более, предоставляются в режиме устного или письменного консультирования.

КЛИЕНТ ИМЕЕТ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ 3-Х БЕСПЛАТНЫХ ЭКСПРЕСС-КОНСУЛЬТАЦИЙ В МЕСЯЦ.

Отрасли законодательства, по которым производится экспресс-консультирование:

- Бухгалтерский учет;
- Налоговое законодательство (в т. ч. взносы в ПФР, ФСС и т. д.).

При наличии нормы, прямо отвечающей на заданный вопрос:

- Гражданское законодательство;
- Трудовое законодательство.

Основное время предоставления экспресс-консультаций - с 10:00 до 18:00 (время Московское).
Телефон Экспресс-консультаций «ТЛС-ПРАВО» – (495) 730 71 17.

При обращении за консультацией предоставление следующих сведений является обязательным:

- наименование Клиента - организации или физического лица;
- информация о заключенных с Компанией договорах, действующих на момент обращения;
- данные о контактном лице (имя, отчество, фамилия, телефон);
- пароль, если введен Клиентом.

При непредоставлении указанных выше сведений Исполнитель имеет право отказаться от предоставления консультации.

Компания «ТЛС-ПРАВО» (495) 730 71 17 www.tls-pravo.ru

С 1 по 31 марта 2012 года

Всероссийская программа поддержки бухгалтера

ТЛСГРУП
Московский центр правовой поддержки

Получите бесплатно

новый спецвыпуск

«Отпускные 2012: расчет, учет, налоги»

Московский центр правовой поддержки "ТЛС-ГРУП"

(495) 737 4747
www.tls-cons.ru

СПЕЦВЫПУСК 2012

- Как подсчитать отпускной стаж
- Можно ли установить «свою» длительность отпуска
- Как поделить, продлить или перенести отпуск
- Какие премии учесть при расчете отпускных
- Как платить с отпускных НДФЛ

и другие ответы на вопросы бухгалтеров по отпускам в семинаре

ОТПУСКНЫЕ 2012: РАСЧЕТ, УЧЕТ, НАЛОГИ

КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка

КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка

МОСКОВСКИЙ ЦЕНТР
ПРАВОВОЙ ПОДДЕРЖКИ
«ТЛС-ГРУП»

ДЕПАРТАМЕНТ ПРАВОВОГО
КОНСАЛТИНГА

(495) 730-7117
www.tls-pravo.ru / info@tls-pravo.ru

«ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ»
ИНФОРМАЦИОННО-
АНАЛИТИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ

(495) 956-4222
www.tls-cons.ru / tls@tls-cons.ru

«ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ»
ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ

(495) 730-5222
www.tls-cons.ru / consad@tls-cons.ru

ДЕПАРТАМЕНТ
ОБУЧЕНИЯ КЛИЕНТОВ

(495) 730-7171
www.tls-cons.ru / seminar@tls-cons.ru

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЦЕНТР
ДЕЛОВОГО РАЗВИТИЯ
«АЭФ-КОНСАЛТ»

(495) 737-4949
www.aefk.ru / seminars@aefk.ru