

ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ

**Верхнекамской торгово-
промышленной палаты**

№2 2011 г.



**БИЗНЕС & КУРЬЕР
ВЕРХНЕКАМЬЯ**

Содержание

1. ХРОНИКА ДЕЛОВОЙ ЖИЗНИ

- Консультационный семинар «Защита прав потребителя и продавца при совершении сделки купли-продажи товара (услуги)».
- Семинар-практикум «Применение Трудового Кодекса РФ в работе с персоналом. Особенности приема и увольнения. Трудовые споры всех видов».
- Вторая Усольская сельскохозяйственная ярмарка.

2. НОВОСТИ ЧЛЕНОВ ВК ТПП

- Международный форум в Березниковском филиале УрГЭУ
- Визит из Турции
- На территории АВИСМА филиал «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» введена в эксплуатацию подстанция «Космос»
- ОАО «Соликамский магниевый завод» - Лауреат конкурса «100 лучших организаций России. Экология и экологический менеджмент»

3. ЭКСПРЕСС-ОБЗОР ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИИ

4. ПРАВО: ВОПРОС – ОТВЕТ

5. ПРЕДПРИНИМАТЕЛЮ НА ЗАМЕТКУ

- Давать или брать? Ценностная модель классификации организаций
- 12 заповедей успешного лидера от Роберта Беннинги
- 20 способов мотивации персонала, о которых должен знать любой руководитель

6. ЗНАКОМЬТЕСЬ, НОВЫЕ ЧЛЕНЫ ВЕРХНЕКАМСКОЙ ТПП

ХРОНИКА ДЕЛОВОЙ ЖИЗНИ

Консультационный семинар «Защита прав потребителя и продавца при совершении сделки купли-продажи товара (услуги)»

«Как избежать односторонней ответственности при разногласиях между потребителем и продавцом?» – под таким девизом прошел 1 марта 2011 года консультационный семинар «Защита прав потребителя и продавца при совершении сделки купли-продажи товара (услуги)», организованный Верхнекамской торгово-промышленной палатой в рамках всемирного дня Защиты прав потребителя.

Мероприятие проводилось для руководителей компаний, индивидуальных предпринимателей, сотрудников юридических служб, администраторов, менеджеров.

Вела семинар Аксёнова Наталья Алексеевна – помощник прокурора города Березники, юрист первого класса; преподаватель Трудового, Гражданского, Хозяйственного и Предпринимательского права в Березниковском филиале Пермского государственного университета.

Так уж сложилось, на практике Закон «О защите прав потребителя» трактуется, в большинстве своем, односторонне, не всегда учитывая права продавца товара (услуги), чем и пользуются некоторые нечестные покупатели.

Н.А. Аксенова, имея большой профессиональный опыт по ведению дел в суде, связанные с нарушениями Закона «О защите прав потребителей», рассказала о практике по рассмотрению судами дел по Закону РФ «О защите прав потребителей» и на примерах показала алгоритмы действий, позволяющих предпринимателю избежать убытков, соблюсти закон, не нанести ущерб своей деловой репутации и при этом – не потерять клиентов.

Деловая и конструктивная атмосфера семинара способствовала активной работе слушателей. Все вопросы рассматривались как с позиции покупателя, так и с позиции продавца. Участники не стеснялись задавать интересующие их вопросы и получали квалифицированные ответы.

По общему мнению, информация, полученная на семинаре, оказалась очень актуальной и полезной. Слушатели выразили желание принимать участие и в других обучающих мероприятиях, организуемых Верхнекамской ТПП.

Надо отметить, что семинары по защите прав потребителей Верхнекамская торгово-промышленная палата проводит ежегодно с 1999 года. Темы всегда разные – они определяются положением, сложившимся на местном рынке товаров и услуг на данный момент.

(Евгения Голубева, специалист по маркетингу Верхнекамской ТПП)

Семинар-практикум «Применение Трудового Кодекса РФ в работе с персоналом. Особенности приема и увольнения. Трудовые споры всех видов»

7 апреля Верхнекамская торгово-промышленная палата провела семинар-практикум для индивидуальных предпринимателей, специалистов кадровых и юридических служб предприятий Березников и Соликамска «Применение Трудового Кодекса РФ в работе с персоналом. Особенности приема и увольнения. Трудовые споры всех видов».

Вела семинар Аксёнова Наталья Алексеевна – помощник прокурора города Березники, юрист первого класса; преподаватель Трудового, Гражданского, Хозяйственного и Предпринимательского права в Березниковском филиале Пермского государственного университета.

Верхнекамская ТПП уже несколько лет сотрудничает с Н.А. Аксёновой, специфика работы которой позволяет глубоко знать все проблемы, с которыми сталкиваются предприниматели на практике.

К сожалению, интересы работодателя и наемного работника не всегда совпадают и на разных стадиях трудовых отношений происходит столкновение их интересов, что ведет к конфликтам между сторонами, нередко заканчивающихся судебными разбирательствами. На протяжении всего семинара слушатели разбирали ситуации, связанные с прямыми нарушениями Трудового Кодекса или некорректным прочтением его отдельных статей. Наталья Алексеевна, имея большой профессиональный опыт, на многочисленных примерах из судебной практики показывала, что и как надо делать в каждом конкретном случае, чтобы попытаться не доводить конфликтные ситуации до суда или, в крайнем случае, выйти из ситуации с наименьшими моральными и материальными потерями.

Отличительной чертой семинаров-практикумов, организуемых Верхнекамской ТПП, являются немногочисленные группы, что позволяет каждому участнику получить ответы специалиста на все вопросы, касающиеся именно его предприятия, его бизнеса и рекомендации о порядке действий в той или иной ситуации.

(Евгения Голубева, специалист по маркетингу Верхнекамской ТПП)

Вторая Усольская сельскохозяйственная ярмарка

23 апреля в городе Усолье состоялась Вторая Усольская сельскохозяйственная ярмарка, инициатором которой выступила Администрация Усольского района. Ярмарка готовилась и проходила при поддержке Верхнекамской торгово-промышленной палаты.

С раннего утра на площади им. В.И. Елькина развернулся Ярмарочный городок, где можно было встретить представителей разных городов и районов Пермского края: Березников, Перми, Александровского, Краснокамского, Очерского, Соликамского и, конечно, самого Усольского района.

В 11 часов, на торжественном открытии Второй Усольской сельскохозяйственной ярмарки со словами приветствия и пожеланиями успешной работы в адрес участников Ярмарки выступили Заместитель Главы Администрации Усольского района Вшивкова

Елена Аркадьевна и Глава Администрации Усольского городского поселения Кузнецова Светлана Леонидовна.

В этом году Ярмарка собрала в два раза больше участников. Свою продукцию представляли питомники плодовых, овощных и ягодных культур, фермерские и подсобные хозяйства, заводчики различных животных и птиц, семеноводческие фирмы и пасеки, предприятия торговли и общественного питания, мастера народных промыслов.

Основная задача Усольской сельскохозяйственной ярмарки – ознакомление жителей Усоля и Березников с экологически чистой продукцией, производимой на территории Пермского края, – была выполнена сполна: редкий посетитель возвращался домой без покупки. Кто-то уходил с медом – молоком – мясом, а кто-то и с покупками повседневной: индюшками, кроликами, ягнятами.

В итоге, все – и организаторы, и участники, и покупатели – сошлись во мнении, что недавно зародившуюся традицию стоит развивать и поддерживать, привлекая новых участников и расширяя ассортимент продукции.

(Евгения Голубева, специалист по маркетингу Верхнекамской ТПП)

НОВОСТИ ЧЛЕНОВ ВК ТПП

Международный форум в Березниковском филиале УрГЭУ

25-26 марта 2011 года в Березниковском филиале УрГЭУ прошла Международная научно-практическая конференция «Экономико-правовые, социально-политические и культурно-исторические аспекты развития регионов».

Поздравить участников и гостей форума пришёл заместитель главы города Березники – Андрей Юрьевич Лебедев, после чего в актовом зале БФ УрГЭУ прозвучали доклады маститых учёных России.

Первым выступил доктор исторических наук, профессор ПГУ Георгий Николаевич Чагин – автор нескольких научных книг по истории Урала и главный научный редактор уникальной энциклопедии о Березниках.

Много интересных, злободневных, порой «провокационных» вопросов было задано докладчикам – доктору наук, профессору Михаилу Григорьевичу Суслову и председателю Правления Российского общества социологов (Пермское отделение), кандидату социологических наук Виктору Александровичу Бурко.

Ректор Соликамского государственного педагогического института Ирина Дмитриевна Кошкина назвала своё выступление: «Закон РФ «Об образовании»: за и против» и неслучайно, тема, как показала реакция зала – архиактуальная для современной России.

После обеда работа форума проходила по секциям, то есть экономисты, социологи, политологи, историки, философы, культурологи, педагоги обсуждали свои специфические

проблемы в кругу специалистов и тех, кто серьёзно интересуется актуальными проблемами академической науки.

В филиале УрГЭУ в рамках этой солидной научно-практической конференции состоялась и работа молодёжной секции: «Влияние институциональной среды на конкурентоспособность регионов, публичных образований и субъектов хозяйствования» на которой были заслушаны и обсуждены студенческие доклады и сообщения, в том числе и немецкого студента из Кёльна.

На второй день работы форума молодые исследователи из города Екатеринбурга выразили желание познакомиться с Усольским историко-архитектурным комплексом. Просьба была удовлетворена – на специальном автобусе известный березниковский краевед и почётный гражданин Усольского района Геннадий Иванович Верёвкин отвёз их и познакомил с архитектурным наследием российской «жемчужины зодчества». Разумеется, во время визита в историческую часть Усоля молодые участники форума посетили известные уральские музеи: «Усадьба князей Голицыных» и «Палаты Строгановых».

На втором автобусе гости, и участники конференции более зрелого возраста познакомились с памятными местами и архитектурой Березников (знаменитый «сталинский ампир», пушкинская школа, в которой учился будущий президент РФ Б.Н.Ельцин, Мемориал Победы и пр., и пр.) Особый интерес вызвало и посещение первого в России Березниковского содового завода (основан – 1883 г.) и знакомство с сохранившимися здесь памятниками архитектуры рубежа XIX-XX веков (территория ООО «Сода-хлорат») – так называемой «Маленькой Бельгии» (крылатое выражение Нобелевского лауреата Бориса Пастернака), а также знакомство с необычайно познавательными, красочными и оригинальными экспозициями музея Сода ОАО «Березниковский содовый завод».

Последнюю экскурсию сопровождали известные березниковские историки О.Н.Варнакова, Т.С.Ковина, Н.Н.Кузнецова и Почётный гражданин города, автор герба и флага Березников – Владимир Павлович Шека. В наше сложное время не все учёные России смогли приехать в наш город (в вузах и НИИ страны ограничен фонд командировок), но очень многие исследователи (из 30 городов) прислали свои научные доклады, которые были опубликованы в сборнике научных трудов нашей конференции, изданный к началу работы форума.

Таким образом, учитывая и учёных, принявших заочное участие в работе конференции, можно констатировать – всего в работе форума было задействовано около 300 исследователей из 19 субъектов России, в том числе и из нескольких государств (США, Украина, Белоруссия, Казахстан).

Разумеется, в работе этого международного симпозиума самое активное участие приняли и экономически активные жители Березников, Усоля, Соликамска.

*В.В.Шилов,
Председатель оргкомитета конференции,
замдиректора по научной работе Березниковского филиала УрГЭУ,
член Правления (Пермское отделение) Российского общества социологов*

Визит из Турции

14-15 марта ОАО «БСЗ» посетили представители фирмы «Сода-Санай» (Турция). Цель визита – знакомство с предприятием и обсуждение вопросов перспективного сотрудничества. В составе иностранной делегации были заместитель генерального директора по технике и энергетике Хидает Осдемир, президент по производству Мехмет Гюрбюз, директор инженерной службы Октай Онак, специалист по внешним закупкам Фатих Альтюнер.

Турецкие специалисты посетили производственную площадку Березниковского содового завода, ознакомились с его основным оборудованием, технологиями, энергетической базой. Как выяснилось, технология турецкого производства кальцинированной соды аналогична нашей – аммиачным способом. Но при этом у них лучше автоматизировано производство и современная энергетика. В то же время «тяжелой соды» у них нет, и знакомство с нашим современным комплексом зарубежных специалистов весьма заинтересовало. В ходе визита специалисты «БСЗ» и «Сода-Санай» обсудили особенности производства кальцинированной соды на нашем предприятии и поделились опытом технологической реконструкции турецкого содового завода. Следует отметить, что в результате реконструкции, произведенной в 2006 году, мощность производства на «Сода-Санай» увеличилась со 150 тысяч до 1 млн. 200 тысяч тонн соды в год. При этом значительно повысилась эффективность производства, проведена комплексная его автоматизация, что позволило значительно снизить расход сырья, материалов и энергоресурсов. В результате комплексной реконструкции на турецком предприятии были интенсифицированы практически все стадии технологических и бизнес-процессов.

Руководители «Сода-Санай» высказали заинтересованность в сотрудничестве с «БСЗ» и пригласили наших специалистов посетить их предприятие с ответным визитом.

*Наталья Александрова
(Источник: Пресс-служба ОАО «БСЗ»)*

На территории АВИСМА филиал ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» введена в эксплуатацию подстанция «Космос»

5 апреля 2011 года ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» ввела в эксплуатацию подстанцию «Космос» на производственной площадке АВИСМА в г. Березники. Подстанция мощностью в 2х250 МВА является серьезным энергетическим проектом, масштабы и уникальность которого вполне соответствуют космическим стандартам.

Эксплуатация ПС «Космос» 220 кВ мощностью 2х250 МВА позволяет полностью обеспечить энергоснабжение АВИСМА, одновременно снизить затраты на электроэнергию за счет уменьшения тарифов за передачу электроэнергии по региональным сетям. Также подстанция «Космос» позволит увеличить объемы производства поскольку производство АВИСМА является энергоёмким.

Для использования электроэнергии с подстанции «Космос» проведена реконструкция объектов внутреннего электроснабжения АВИСМА: построена новая кабельная эстакада, протянуты кабельные линии, установлено новое оборудование на главных понизительных подстанциях, смонтированы шинопроводы.

Благодаря подстанции «Космос» возрастает энергетическая безопасность Пермского края. С пуском подстанции «Космос» и появлением новой линии, в региональных сетях высвобождается более 100 мВт используемой АВИСМОЙ электрической мощности. Что позволит обеспечить растущие потребности региона в электроэнергии, а также создаст условия для развития новых производств.

Сметная стоимость ПС «Космос» – 2,8 млрд. рублей. Расчетная окупаемость проекта при умеренном росте тарифов – 4-6 лет. Стоимость проекта реконструкции внутреннего электроснабжения составляет около 1 млрд. рублей.

Инвестиции в модернизацию предприятия, в том числе в техническое переоснащение, гарантируют стабильное положение Корпорации в отрасли и дают возможность прогнозировать и реагировать на рыночные изменения, тем самым, повышая конкурентоспособность Корпорации на мировом рынке.

ДЛЯ СПРАВКИ

ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» - крупнейший в мире производитель титановой продукции - слитков и всех видов полуфабрикатов из титановых сплавов. Партнерами Корпорации ВСМПО-АВИСМА являются ведущие мировые авиастроительные компании: Boeing, Airbus, SNECMA, Rolls-Royce, Pratt&Whitney и др. Всего - более 300 фирм в 48 странах мира.

Корпорация ВСМПО-АВИСМА - вертикально интегрированный производитель титановой продукции – от сырья до готовых изделий. Предприятия, входящие в ее состав, связаны единой технологической цепочкой. АВИСМА филиал ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА» - химико-металлургическое предприятие, которое занимается производством титановой губки. Титан губчатый, произведенный в АВИСМА, служит сырьем для создания титановых изделий на производственной площадке ВСМПО.

*(Источник: Пресс - центр АВИСМА филиал
ОАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА»)*

ОАО «Соликамский магниевый завод» - Лауреат конкурса «100 лучших организаций России. Экология и экологический менеджмент»

В апреле, в Санкт-Петербурге, прошла V-я Всероссийская конференция «Экология и производство. Перспективы развития экономических механизмов охраны окружающей среды».

Соликамский магниевый завод вошёл в 100 лучших организаций России в области экологии и экологического менеджмента.

Предприятию были вручены Диплом Лауреата конкурса «100 лучших организаций России. Экология и экологический менеджмент» и Диплом лауреата конкурса в номинации «Репутация и надёжность» за обеспечение экологической безопасности на производстве», медаль «100 лучших организаций России. Экология и экологический менеджмент».

(Источник: Пресс - центр ОАО «СМЗ»)

ЭКСПРЕСС-ОБЗОР ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИИ

Постановление Правительства РФ от 16 марта 2011 г. N 174 "Об утверждении Положения о лицензировании образовательной деятельности"

Установлен новый порядок лицензирования образовательной деятельности. Это обусловлено законодательными изменениями в данной сфере. Он касается всех организаций, реализующих образовательные программы профподготовки (за некоторыми исключениями).

Рособрнадзор выдает лицензии вузам, научным организациям, учреждениям дополнительного профобразования, военным учебным заведениям, ссузам (готовящим специалистов в сферах обороны, оборонного и наукоемкого производства, внутренних дел, безопасности, ядерной энергетики, транспорта и связи), а также российским образовательным учреждениям за рубежом. Всем остальным лицензии предоставляют региональные органы в области образования. Филиал получает лицензию в том же органе, что и головная организация.

Как и ранее, не подлежат лицензированию индивидуальная педагогическая деятельность, проведение разовых занятий (лекций, семинаров, стажировок и т. п.) без итоговой аттестации и выдачи документа об образовании. Кроме того, не нужна лицензия на содержание и воспитание без реализации образовательных программ.

Основное нововведение - лицензии выдаются бессрочно (ранее - максимум на 6 лет). Изменился перечень предоставляемых соискателем документов (их можно направить в электронном виде через единый портал госуслуг). Лицензирующий орган самостоятельно получает заключения санэпидслужбы, госпожнадзора, Росреестра, ФНС России и других органов. При реорганизации оформляется временная лицензия на 1 год.

Регламентирован порядок проведения проверок соискателей и лицензиатов. К ним привлекаются аккредитованные экспертные организации. В их ходе допускаются беседы с учащимися и их родителями.

Предусмотрено ведение сводного реестра лицензий.

Постановление Правительства РФ от 31 марта 2011 г. N 238 "О стоимости страхового года на 2011 год"

Стоимость страхового 2011 г. составляет 13 509 руб. 60 коп. (в 2010 г. - 10 392 руб.).

Исходя из нее определяется размер ежемесячного фиксированного платежа, осуществляемого предпринимателями, адвокатами и нотариусами в бюджет ПФР в качестве страхового взноса на ОПС. Стоимость страхового года также используется при расчете средств федерального бюджета, выделяемых ПФР на выплату страховой части трудовых пенсий по старости, инвалидности и по случаю потери кормильца в связи с зачетом в страховой стаж нестраховых периодов.

Стоимость страхового года рассчитывается исходя из тарифа страховых взносов на ОПС и МРОТа на начало года.

Федеральный закон от 5 апреля 2011 г. N 59-ФЗ "О ратификации Договора об особенностях уголовной и административной ответственности за нарушения таможенного законодательства таможенного союза и государств - членов таможенного союза"

Ратифицировано соглашение, определяющее особенности привлечения к уголовной и административной ответственности за нарушения таможенного законодательства ТС и его членов.

Так, административное дело возбуждается (рассматривается) по месту и в соответствии с законодательством государства, где оно было выявлено. При этом в случае недоставки товаров и документов на них в назначенное место, к ответственности привлекают по правилам той стороны, таможенными органами которой товары были выпущены.

Что касается уголовных дел, то они возбуждаются и расследуются по месту совершения. Если его невозможно определить, таковым считается место обнаружения деяния.

Если лицо совершило преступления на территории нескольких сторон, дело возбуждается по месту совершения последнего. По соглашению уполномоченных органов оно может расследоваться на территории той страны, где совершено большинство деяний или наиболее тяжкое из них.

В случае невыдачи одной стороной своего гражданина, уголовное дело в отношении него передается уполномоченным органам этого государства.

Лицо, в отношении которого решение по делу вступило в силу, не может быть привлечено к ответственности за то же преступление (правонарушение) другой стороной.

Каждая из сторон признает и исполняет вступившие в законную силу решения по административным делам, вынесенные на территории другой стороны.

Федеральный закон от 6 апреля 2011 г. N 63-ФЗ "Об электронной подписи"

В новой редакции изложен Закон об электронной подписи (далее - ЭП). Он расширяет сферу использования и допустимые виды ЭП. Напомним, что прежний закон разрешал применять только сертифицированные средства ЭП, а область ее использования ограничивалась гражданско-правовыми отношениями.

В новой редакции выделяются 2 вида ЭП: простая и усиленная. Последняя может быть квалифицированной либо неквалифицированной.

Простая ЭП подтверждает, что данное электронное сообщение отправлено конкретным лицом. Усиленная неквалифицированная ЭП позволяет не только однозначно идентифицировать отправителя, но и подтвердить, что с момента подписания документа его никто не изменял.

Сообщение с простой или неквалифицированной ЭП может быть приравнено к бумажному документу, подписанному собственноручно, если стороны заранее об этом договорились, а также в специально предусмотренных законом случаях.

Усиленная квалифицированная ЭП дополнительно подтверждается сертификатом, выданным аккредитованным удостоверяющим центром. Сообщение с такой ЭП во всех случаях приравнивается к бумажному документу с собственноручной подписью.

Уполномоченный в сфере ЭП орган определяет Правительство РФ. Он проводит аккредитацию удостоверяющих центров.

Закреплены требования к удостоверяющему центру. Так, стоимость его чистых активов должна составлять не менее 1 млн руб. Еще одно условие - наличие в штате квалифицированных сотрудников.

Максимальный срок аккредитации - 5 лет.

Предусмотрены механизмы признания иностранных ЭП.

Федеральный закон вступает в действие со дня официального опубликования. Прежний закон утрачивает силу с 1 июля 2012 г.

Федеральный закон от 6 апреля 2011 г. N 65-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "Об электронной подписи"

Поправки обусловлены принятием Закона об электронной подписи (ЭП), заменяющего Закон об электронной цифровой подписи.

ЭП - это информация в электронной форме, которая присоединена к другим сведениям в той же форме или иным образом связана с ними и которая используется, чтобы определить подписывающее лицо.

Закрепляется, что обращаться за государственной (муниципальной) услугой и предоставлять ее можно с использованием электронных документов, подписанных ЭП. Виды ЭП, которые разрешается применять при этом, и порядок их использования устанавливаются Правительством РФ. Также оно определяет, как обращаться с простой ЭП при оказании названных услуг, и перечень субъектов, имеющих право создавать и выдавать соответствующие ключи.

Последние необходимо предоставлять бесплатно. Чтобы получить услуги с использованием простой ЭП, физическим и юридическим лицам не должны потребоваться специальные программные и аппаратные средства.

Документы для предоставления услуги, на которых стоит простая ЭП, признаются равнозначными бумажным, подписанным собственноручно.

Исключение - случаи, предусмотренные нормативными правовыми актами.

Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2011 г. N 282 "О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 16 ноября 2009 г. N 934"

Уточнен порядок возмещения вреда, причиняемого транспортными средствами (ТС), перевозящими тяжеловесные грузы по автодорогам России.

Указано, что размер возмещения определяется, в частности, в зависимости от превышения установленных предельно допустимых массы и осевых нагрузок ТС, обозначенных в решении о временном ограничении движения ТС (ранее - только закрепленных Правительством РФ).

Установлен размер вреда при превышении значений предельно допустимых осевых нагрузок на каждую ось ТС, оборудованного пневматической или эквивалентной ей подвеской.

Так, при превышении предельных осевых нагрузок до 10% размер возмещения составляет 785 руб. на 100 км, 50-60% - 4 430 руб.

Приказ Федеральной таможенной службы от 27 января 2011 г. N 152 "Об утверждении форм декларации таможенной стоимости (ДТС-3 и ДТС-4) и Порядка декларирования таможенной стоимости товаров, вывозимых из Российской Федерации"

С 1 июля 2010 г. в нашей стране применяется Таможенный кодекс Таможенного союза. Также был принят Закон о таможенном регулировании в России.

В связи с этим утверждены новые формы деклараций таможенной стоимости вывозимых товаров (ДТС-3 и ДТС-4) и порядок ее декларирования.

Таможенная стоимость определяется и заявляется декларантом (таможенным представителем) таможенному органу при декларировании товаров.

В отношении товаров, для которых не установлены вывозные пошлины и налоги, исчисляемые исходя из их таможенной стоимости, декларация не заполняется.

Декларация составляется на русском языке с помощью печатающих устройств на листах формата А4 в 2 экземплярах (по 1 декларанту и таможенному органу). Также оформляется ее электронная копия.

Стоимостные показатели приводятся с отражением дробных единиц с точностью до сотых. При необходимости они округляются.

Декларация подписывается составителем и удостоверяется его печатью (при наличии).

Должностные лица таможенных органов не вправе вписывать какие-либо данные в графы, заполняемые декларантом, вносить в них изменения, дополнения или исправления.

Все отметки должностного лица таможенного органа, за исключением регистрационного номера, датируются и заверяются его подписью и оттиском личной номерной печати.

Прежние формы и порядок декларирования признаны утратившими силу.

Приказ вступает в силу по истечении 30 дней после его официального опубликования.

Зарегистрировано в Минюсте РФ 13 апреля 2011 г. Регистрационный № 20482

Приказ Федеральной таможенной службы от 25 февраля 2011 г. N 396 "Об утверждении формы решения о назначении таможенной экспертизы, формы заключения таможенного эксперта (эксперта), порядка отбора проб и образцов товаров для проведения таможенной экспертизы и приостановления срока проведения таможенной экспертизы"

Для разъяснения возникающих вопросов при совершении таможенных операций может проводиться таможенная экспертиза. Установлены формы решения о ее назначении и экспертного заключения.

Регламентирован порядок отбора проб и образцов товаров для экспертизы. Он оформляется актом, 1 экземпляр которого направляется экспертам, а 2-ой - декларанту.

Приведено минимальное количество проб и образцов, необходимое для экспертизы. Так, в отношении вино-водочных изделий это 3 емкости заводской упаковки; сигарет - 3 блока; соков, кофе, чая - 3 упаковки. Меховые изделия, телевизоры и иные товары, не разрушаемые в процессе экспертизы, представляются в 1-м экземпляре.

Пробы и образцы делят на 3 равные части, маркируют, упаковывают и направляют на экспертизу. К химическим веществам прилагают сопроводительные документы об их свойствах, токсичности, мерах безопасности и индивидуальных средствах защиты. Для экспертизы используется 1 из представленных проб. Если установлено несоответствие сведений о товаре, пробы и образцы хранятся для проведения повторного исследования в рамках административного или уголовного дела либо арбитражного процесса.

Экспертиза может быть приостановлена, если образцы и пробы не соответствуют их перечню, приведенному в решении о назначении исследования. Направляется запрос о предоставлении необходимых объектов. Срок приостановления - не более 10 дней.

Приказ вступает в силу через 30 дней после его официального опубликования.

Зарегистрировано в Минюсте РФ 15 апреля 2011 г. Регистрационный № 20509.

Федеральный закон от 21 апреля 2011 г. N 79-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд"

Цель вносимых поправок - повысить эффективность и прозрачность государственных и муниципальных закупок.

Так, предусмотрена возможность поставки товаров (работ, услуг) с улучшенными характеристиками (по сравнению с указанными в контракте). Правительство РФ уполномочено определять особенности размещения конкретных заказов для федеральных нужд. Оно также может вводить дополнительные требования (в том числе квалификационные) к участникам размещения заказов.

Заказчики теперь должны обосновывать начальную стоимость контракта и приводить использованные при этом источники ценовой информации.

Правительство РФ устанавливает порядок формирования начальных (максимальных) цен контрактов (цен лотов) на отдельные виды товаров, работ, услуг.

Расширен перечень случаев, когда может проводиться закрытый конкурс, размещаться заказ на продукцию с конкретным товарным знаком и у единственного поставщика. При закупке машин и оборудования в документации должны содержаться требования к гарантийному обслуживанию товара. В отношении названного оборудования стоимостью 50 млн руб. и более, а также медицинского поставщик обязан предоставить обеспечение гарантии (в размере 2-10% цены лота).

По общему правилу поставляемые товары должны быть новыми.

Уточняется порядок обжалования действий заказчика.

Федеральный закон вступает в силу со дня его официального опубликования.

ПРАВО: ВОПРОС – ОТВЕТ

Имеет ли право организация использовать факсимильную подпись на актах выполненных работ? Каковы возможные налоговые последствия при использовании такой подписи?

Возможность использования факсимильной подписи на актах приема-передачи выполненных работ должна быть прямо предусмотрена договором. В некоторых случаях возможность ее использования устанавливается судом исходя из практики, сложившейся в процессе взаимоотношений сторон. Однако в любом случае нельзя исключить вероятность возникновения споров с налоговыми органами в связи с использованием такой подписи, разрешать которые организации придется в суде.

В соответствии с п. 2 ст. 160 Гражданского кодекса использование при совершении сделок факсимильного воспроизведения подписи с помощью средств механического или иного копирования, электронно-цифровой подписи либо иного аналога собственноручной подписи допускается в случаях и в порядке, предусмотренных законом, иными правовыми актами или соглашением сторон.

Таким образом, ГК РФ признает факсимильное воспроизведение подписи аналогом собственноручной подписи. Однако, поскольку случаи и порядок использования факсимильной подписи законодательством не урегулированы, применение ее на практике может вызвать вопросы.

В силу вышеуказанной нормы возможность и порядок применения такой подписи на актах приема-передачи выполненных работ должны быть четко предусмотрены сторонами в договоре. В противном случае такие акты могут быть не признаны судами в качестве документов, подтверждающих факт выполнения работ по договору (смотрите, например, постановления ФАС Северо-Кавказского округа от 26.11.2009 N А32-24509/2007, Московского округа от 24.02.2009 N КГ-А40/1171-09, Поволжского округа от 19.02.2010 N А72-10043/2009).

Вместе с тем на основании ст. 431 ГК РФ, если буквальное значение условий договора не позволяет определить его содержание, судом должна быть выяснена действительная общая воля сторон с учетом цели договора. При этом во внимание принимаются все соответствующие обстоятельства, включая предшествующие договору переговоры и переписку, практику, установившуюся во взаимных отношениях сторон, обычаи делового оборота, последующее поведение сторон. Поэтому, помимо прямого указания в тексте договора, возможны случаи признания надлежаще оформленными актов приема-передачи с факсимильными подписями исходя из практики, сложившейся в процессе взаимоотношений сторон (смотрите, например, постановление ФАС Северо-Западного округа от 29.10.2007 N А56-40101/2006). Однако, на наш взгляд, возможность и порядок использования факсимильного воспроизведения подписи все-таки лучше предусмотреть в тексте договора.

Следует также учитывать, что в силу положений ст. 9 Федерального закона от 21.11.1996 N 129-ФЗ "О бухгалтерском учете" (далее - Закон о бухгалтерском учете) акт приема-передачи выполненных работ является первичным учетным документом и, поскольку его форма не предусмотрена альбомами унифицированных форм, он должен содержать все перечисленные в этой статье обязательные реквизиты. Среди таких реквизитов - личные подписи лиц, ответственных за совершение хозяйственной операции и правильность ее оформления.

К сожалению, понятие личной подписи в Законе о бухгалтерском учете не раскрыто. Также ни бухгалтерское, ни налоговое законодательство не предусматривают использование в учетных документах факсимильной подписи.

Департамент налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина РФ в письме от 01.06.2010 N 03-07-09/33 посчитал невозможным давать разъяснения по вопросам заполнения унифицированных форм первичных учетных документов, в том числе товарной накладной и актов оказанных услуг (выполненных работ), поскольку это не относится к его компетенции, а также порекомендовал в таких вопросах руководствоваться нормами законодательства о налогах и сборах. При этом использование факсимильной подписи при заполнении счетов-фактур признается Департаментом недопустимым. Аналогичной позиции придерживается и ФНС России (смотрите, например, письма от 19.10.2005 N ММ-6-03/886@, от 17.05.2005 N ММ-6-03/404@, от 14.02.2005 N 03-1-03/210/11).

Сложившаяся арбитражная практика по вопросу использования факсимильной подписи на первичных документах достаточно противоречива.

Так, в ряде случаев суды указывали, что использование факсимиле на первичных документах неправомерно, поскольку законодательство о бухгалтерском учете не предусматривает использование факсимильного воспроизведения подписи (смотрите, например, постановления ФАС Поволжского округа от 19.07.2007 N А65-3666/2006, от 03.05.2007 N А57-4249/06, ФАС Северо-Западного округа от 27.09.2004 N А05-2381/04-13). Однако следует учитывать, что приведенные решения в основном касаются споров о возмещении сумм НДС и подписания счета-фактуры, порядок оформления которого регламентируется налоговым законодательством (ст. 169 НК РФ). Тем не менее даже и по таким спорам бывают противоположные решения судов (смотрите, например, постановления ФАС Северо-Западного округа от 30.08.2007 N А42-4217/2006, ФАС Волго-Вятского округа от 23.04.2007 N А82-6555/2006-37, ФАС Поволжского округа от 26.03.2009 N А55-6067/2008). Порядок же оформления актов выполненных работ налоговым законодательством не регулируется.

В известных случаях рассмотрения споров об оформлении актов приемки выполненных работ суды признают возможность использования факсимиле на таких документах. Так, в постановлении ФАС Московского округа от 25.06.2007 N КГ-А40/5478-07 судом установлено, что факсимильная подпись генерального директора на

накладной была поставлена по его распоряжению и возражений со стороны контрагента в рассматриваемой ситуации не последовало.

Еще в одном постановлении ФАС Московского округа от 26.04.2005 N КА-А40/2975-05 судьи указали, что доводы налоговых органов о том, что договор, приемо-сдаточные акты не удовлетворяют критерию достоверности содержащихся в них сведений, так как подписаны факсимильным способом, не могут быть приняты вследствие того, что факсимильное воспроизведение подписи является аналогом собственноручной подписи.

Вышеприведенная арбитражная практика показывает, что использование факсимильного воспроизведения подписи на актах приема-передачи выполненных работ может быть предусмотрено договором, но это не исключает риск предъявления претензий со стороны налоговых органов и в таком случае правомерность его применения придется отстаивать в суде.

Организация имеет недоимку по налогам, относящуюся к 2003 году. Какой установлен срок для взыскания налоговым органом данной недоимки? Правомерно ли приостановление операций налогоплательщика по счетам в банках с целью взыскания данной недоимки?

Общий срок давности, в течение которого налоговым органом может быть выявлена недоимка, налоговым законодательством не установлен. Трехлетний срок, предусмотренный ст. 196 ГК РФ, в силу п. 3 ст. 2 ГК РФ, на налоговые отношения не распространяется, а трехлетний срок давности, предусмотренный п. 1 ст. 113 НК РФ, применяется только в целях привлечения к ответственности за совершение налогового правонарушения. Налоговое законодательство не содержит положений, из которых бы прямо следовало, что недоимка может быть выявлена налоговым органом только в пределах трех лет с момента ее образования.

По смыслу положений НК РФ контроль за соблюдением налогового законодательства (в том числе за своевременной и в полном объеме уплатой налогов) осуществляется налоговыми органами в рамках предоставленных им полномочий по осуществлению мероприятий налогового контроля. Главным образом, такими мероприятиями являются налоговые проверки (камеральные и выездные). В этом случае недоимка может быть выявлена в пределах установленных сроков проведения соответствующей проверки. Так, например, выездной налоговой проверкой могут быть охвачены три года, предшествующие году, в котором вынесено решение о проведении выездной проверки (п. 4 ст. 89 НК РФ).

Однако налоговое законодательство РФ предусматривает и иные формы проведения налогового контроля, в ходе которых налоговым органом также могут быть получены сведения о наличии недоимки. Это косвенно подтверждается и судебной практикой (постановления ФАС Западно-Сибирского округа от 27.07.2009 N Ф04-7702/2008(11023-А75-42), ФАС Северо-Западного округа от 09.04.2007 N А66-8356/2006, Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда от 16.07.2009 N 18АП-1669/2009). Как указано в письме Минфина России от 11.02.2010 N 03-02-07/1-57, недоимка может быть выявлена налоговым органом, например, при проведении совместной сверки расчетов по налогам и сборам. В этом случае то обстоятельство, что недоимка образовалась более чем за три года до ее выявления, само по себе не означает невозможности ее взыскания налоговым органом. Решение вопроса о возможности взыскания таких сумм зависит от конкретных обстоятельств, таких как достоверность сведений об имеющейся недоимке, то, каким образом эти сведения получены, и т.п.

На практике при выявлении недоимки налоговым органом оформляется соответствующий документ, форма которого утверждена приказом ФНС России от

01.12.2006 N САЭ-3-19/825@ (приложение 3 к приказу). Этот документ используется для отражения факта обнаружения недоимки и является внутренним документом налогового органа. НК РФ не предусматривает его направления налогоплательщику. Поскольку сроков на составление данного документа в НК РФ не установлено, он подлежит составлению в день, когда фактически выявлена (должна быть выявлена) недоимка (рекомендации Научно-консультативного Совета при Федеральном арбитражном суде Волго-Вятского округа от 09.10.2008 "О практике применения налогового законодательства", вопрос 2).

В свою очередь, сам по себе факт составления такого документа или данные лицевых счетов и иных документов внутриведомственного учета не могут свидетельствовать ни о наличии недоимки, ни о том, когда она обнаружена налоговым органом (постановления ФАС Московского округа от 13.05.2009 N КА-А40/3692-09, ФАС Западно-Сибирского округа от 13.04.2009 N Ф04-2186/2009(4440-А67-49)). Как показывает судебная практика, при решении вопроса о правомерности предъявления налоговым органом требований об уплате налога суды исходят из того, в какой момент о наличии соответствующей задолженности должен был узнать налоговый орган. Таким моментом в ряде случаев признается дата отражения налоговым органом соответствующего начисления по налогу в базе данных "Расчеты с бюджетом" (постановление ФАС Московского округа от 24.03.2008 N КА-А40/1869-08).

Таким образом, возможность взыскания с налогоплательщика недоимки зависит в первую очередь не от давности ее образования, а от момента ее выявления налоговым органом. Именно с этого момента начинается течение срока, пропустив который налоговый орган лишается возможности взыскать с налогоплательщика недоимку. Однако, как уже было сказано, указанное обстоятельство не освобождает налогоплательщика от уплаты соответствующих сумм налога.

При рассмотрении вопроса о возможности приостановления налоговым органом операций по расчетному счету организации следует учитывать, что согласно ст. 76 НК РФ решение о приостановлении операций налогоплательщика-организации по его счетам в банке принимается в следующих случаях:

- неисполнение требования налогового органа об уплате налога, пеней, штрафа;
- непредставление этим налогоплательщиком-организацией налоговой декларации в налоговый орган в течение 10 дней по истечении установленного срока представления такой декларации.

Поскольку в данном случае речь идет о недоимке по налогу, решение о приостановлении операций по расчетному счету может быть принято на основании неисполненного требования налогового органа об уплате суммы налога. Сумма недоимки по налогу относится к 2003 году. Если установленный законодательством срок, отведенный налоговому органу на принудительное взыскание налога, истек, возможность применения предусмотренных НК РФ способов обеспечения исполнения обязанности по уплате налога (в том числе и такого, как приостановление операций по счету) налоговым органом утрачена (смотрите, например, постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 31.03.2010 по делу N А19-17587/09).

Следует учесть, что в соответствии с п. 3 ст. 46 НК РФ пропущенный налоговым органом по уважительной причине срок подачи в суд заявления о взыскании с организации причитающейся к уплате суммы налога (пени, штрафа) может быть восстановлен судом. НК РФ не предусмотрено, какие именно причины пропуска указанного срока следует считать уважительными. Поэтому уважительность причин оценивается судом в каждом конкретном случае индивидуально. Как показывает судебная практика, к уважительным причинам пропуска срока относятся обстоятельства объективного характера, не зависящие от заявителя (налогового органа), находящиеся вне его контроля, при соблюдении им той степени заботливости и осмотрительности, какая требовалась от него в целях соблюдения установленного порядка (постановления ФАС

Поволжского округа от 04.08.2010 N А12-1538/2010, ФАС Центрального округа от 05.10.2009 N А64-2190/09). Иными словами, срок на обращение в суд может считаться пропущенным по уважительной причине только при наличии доказательств объективной невозможности подать в суд заявление в установленный законом срок.

Меняется наименование структурного подразделения (отдела) организации. Трудовые функции и наименования должностей работников подразделения не меняются. Какие записи делаются в трудовой книжке? Какие документы нужно составить? Требуется ли заключать дополнительное соглашение с сотрудниками этого отдела?

Согласно части второй ст. 57 ТК РФ такое условие, как место работы, является обязательным для включения в трудовой договор. Частью четвертой ст. 57 ТК РФ предусмотрено, что в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, в том числе об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте.

Согласно ст. 72.1 ТК РФ постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем является переводом на другую работу. Перевод допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ.

В данном случае планируется изменить условие трудовых договоров о месте работы работников, которым является структурное подразделение, не являющееся обособленным. Изменение наименования подразделения, как следует из вопроса, не сопровождается изменением трудовой функции работников и наименований их должностей. В данной ситуации изменение структурного подразделения не происходит. Ведь сотрудники не переходят на работу в другое структурное подразделение. Поэтому говорить о переводе на другую работу в данном случае нельзя.

По общему правилу, установленному ст. 72 ТК РФ, условия трудового договора могут быть изменены лишь письменным соглашением сторон. Исключение из этого правила составляют только случаи, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

Одним из таких исключительных случаев является изменение условий трудового договора по инициативе работодателя в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

В случае спора суд обязательно будет проверять, можно ли было сохранить прежние условия трудового договора. Доказать суду необходимость изменения условий трудового договора вследствие изменений организационных или технологических условий труда должен работодатель (п. 21 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"). При отсутствии необходимых доказательств решение, как правило, принимается в пользу работника (смотрите, например, определение Рязанского областного суда от 22.07.2009 N 33-1214, постановление президиума Московского областного суда от 28.09.2005 N 532, решение Ржевского городского суда Тверской области от 31.05.2005 N 2-149).

Поскольку в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ, могут быть изменены любые условия трудового договора, за исключением трудовой функции, то допускается изменение и такого условия трудового договора, как место работы.

Следовательно, если изменение наименования структурного подразделения в рассматриваемом случае связано с изменением организационных или технологических условий труда, такое изменение не требует заключения с каждым работником соглашения к трудовому договору. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора о месте работы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ (часть вторая ст. 74 ТК РФ).

В то же время, если причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда, в данном случае отсутствуют, следует руководствоваться порядком, предусмотренным ст. 72 ТК РФ. Работодателю необходимо заключить дополнительное соглашение к трудовому договору с каждым работником, в котором следует зафиксировать новое название структурного подразделения.

Предупреждать работников за 2 месяца и ждать истечения этого срока в этом случае не надо.

При изменении наименования структурного подразделения необходимо приказом (распоряжением) руководителя организации или уполномоченного им на это лица внести изменения в штатное расписание, так как оно должно содержать перечень структурных подразделений организации (указания по применению и заполнению форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утвержденные постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1). С новой редакцией штатного расписания работники должны быть ознакомлены под роспись (часть вторая ст. 22 Трудового кодекса).

Инструкция по заполнению трудовых книжек (утверждена постановлением Минтруда РФ от 10.10.2003 N 69, далее - Инструкция) указывает на то, что изменения и дополнения, внесенные в установленном порядке в штатное расписание организации, доводятся до сведения работников, после чего в их трудовые книжки на основании приказа (распоряжения) или иного решения работодателя вносятся соответствующие изменения и дополнения. Инструкция не предусматривает конкретной формулировки записи в трудовой книжке в связи с изменением наименования структурного подразделения.

Форма и порядок внесения такой записи аналогичны форме и порядку внесения записи о переименовании организации (п.п. 3.1 и 3.2 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России от 10.10.2003 N 69). Отдельной строкой в графе 3 раздела "Сведения о работе" трудовой книжки делается, например, такая запись: "Отдел N 1 с 01.03.2011 переименован в административно-хозяйственный отдел", а в графе 4 проставляется основание переименования - приказ работодателя об изменении штатного расписания, его дата и номер. Графы 1 и 2 остаются пустыми.

Требуется ли внесение записи в трудовую книжку при переходе на новую систему оплаты труда?

В соответствии с частью третьей ст. 66 Трудового кодекса работодатель (за исключением работодателей-физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) обязан вести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего у него свыше 5 дней, если работа у данного работодателя является для работника основной.

Порядок ведения трудовых книжек урегулирован Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 (далее - Правила). При заполнении трудовых книжек также следует руководствоваться Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда РФ от 10.10.2003 N 69 (далее - Инструкция).

Системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (часть вторая ст. 135 ТК РФ). Поэтому изменение системы оплаты труда производится путем внесения изменений в установленном порядке в тот документ, которым установлена система оплаты труда у работодателя: в коллективный договор, в соглашение, в локальный нормативный акт.

Поскольку на основании части первой ст. 135 ТК РФ заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда и согласно части второй ст. 57 Трудового кодекса условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор, в отношении конкретного работника новая система оплаты труда может применяться только после изменения условия трудового договора об оплате труда с этим работником.

Согласно части четвертой ст. 66 ТК РФ и п. 4 Правил в трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводе на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждении за успехи в работе.

Ни трудовым законодательством, ни Правилами, ни Инструкцией не предусмотрена обязанность внесения в трудовую книжку сведений об условиях оплаты труда работника. Более того, положения п. 25 Правил, согласно которому записи о премиях, предусмотренных системой оплаты труда или выплачиваемых на регулярной основе, в трудовые книжки не вносятся, указывают на то, что внесение в трудовую книжку записей, касающихся системы оплаты труда работника, неправомерно.

Когда счета-фактуры можно будет выставлять в электронном виде? И какие условия должны выполняться для использования электронных счетов фактур?

Порядок выставления и получения счетов-фактур в электронном виде по телекоммуникационным каналам связи с применением электронной цифровой подписи устанавливается Минфином России, а форматы счета-фактуры, журнала учета полученных и выставленных счетов-фактур, книг покупок и книг продаж в электронном виде - ФНС России. В настоящее время указанный порядок и форматы не утверждены. Поэтому выставление счета-фактуры в электронном виде станет возможным только после утверждения соответствующих нормативных актов. Что касается условий, необходимых для выставления счетов фактур в электронном виде, то для этого требуется:

- 1) взаимное согласие сторон сделки;
- 2) наличие совместимых технических средств, возможностей для приема и обработки этих счетов фактур в соответствии с установленными форматами и порядком;
- 3) наличие электронной цифровой подписи у лиц, подписываемых выставленные счета-фактуры.

(Материалы предоставлены ИПС «Гарант»)

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЮ НА ЗАМЕТКУ

Давать или брать? Ценностная модель классификации организаций

Статистика выживания малых бизнесов по всему миру примерно одинакова: около 90% терпят банкротство в течение первых нескольких лет. Одна из главных причин в том, что предприниматели, начиная свое дело, находятся под влиянием одного из самых вредоносных мифов о бизнесе. Этот широко распространенный миф заключается в следующем: если ты нашел нишу, то нужно скорее туда войти и начать ее разрабатывать, чтобы извлечь как можно больше прибыли.

Мотивацией для многих предпринимателей на старте становятся те выгоды, которые можно получить в случае успеха. Возможность заниматься любимым делом, заработать денег, повысить социальный статус — что угодно, в зависимости от вполне эгоистических задач.

«Что я получу в результате?» — вот главный вопрос, на который хотят найти ответ многие предприниматели, начинающие новый бизнес. Этот подход поддерживается распространенным институтом бизнес-планов, в которых основное внимание концентрируется лишь на одном, главном потоке, определяющем успех. То есть на потоке денег из внешнего мира — к себе.

По большому счету бизнес с подобной мотивацией в принципе не имеет права на существование. Ведь эгоистическая цель неизбежно ставит собственные интересы организации выше интересов клиентов и, подобно вирусу, с самого начала будет скрыто разрушать его, что, скорее всего, приведет к банкротству. Сосредоточенность на том, чтобы направить поток денег из внешнего мира к себе, рано или поздно приводит к его прекращению: стремление взять всегда уменьшает желание дать.

Если когда-нибудь вы получали услугу низкого качества, будьте уверены: за ней скрывается личность, для которой главное — именно эгоистические интересы, а вовсе не желание услужить вам. Если же такой личностью является первое лицо, создавшее бизнес, то излечение маловероятно. И в перспективе этот бизнес обречен.

Единственная причина существования организаций

Многие великие компании и тысячи процветающих малых бизнесов построены на прямо противоположной мотивации: «Что я могу дать этому миру?» Найдите, в чем вы можете улучшить, упростить, украсить жизнь других людей — и ваши шансы на успех возрастут многократно. Но это не должно быть «техническим приемом» или «тактической хитростью», скрывающей эгоистические намерения. Если это идущее от сердца искреннее желание, являющееся истинным мотивом для начала бизнеса, то шансы на успех возрастают многократно.

Если рассмотреть внешнюю цель любого бизнеса, то она заключается в том, чтобы производить новые ценности для других людей и улучшать жизнь. Естественно, бизнес не может существовать без прибыли. Но нужно понимать, что прибыль — это просто показатель обмена организации с внешним миром, отражающий уровень производства ценностей.

Конечно, для ощущения счастья организации нужен баланс между собственными целями и целями «других людей». Самый короткий путь к созданию такого баланса — осознание, что «других людей» нет. Они — это мы, а мы — это они. Между тем эгоистические цели вызваны иллюзией разъединенности.

Можно коротко сформулировать единственную цель, оправдывающую существование любых организаций – не только в бизнесе, но и в обществе в целом. Эта цель проста и понятна – помощь людям.

В мире есть миллионы организаций, создающих разнообразные ценности, и их задачи могут быть сформулированы миллионами различных способов, но все формулировки в идеале должны сводиться к одному-единственному объяснению: «Мы помогаем людям». Отсутствие такой цели означает соответствующий уровень осознания. И, по справедливости, признаем: всем было бы лучше, если бы подобные организации не существовали в природе вовсе.

Эгоисты, неудачники, мученики...

Организации-эгоисты сосредоточены на собственных интересах, не задаваясь вопросом, какое воздействие они оказывают на окружающий мир. Их руководители полагают, что «они – это они, а мы – это мы». Эти организации могут получать прибыль или внешнее финансирование, причиняя при этом вред другим людям или не принося пользы. Эти организации существуют за счет того, что пользуются низменными устремлениями людей, или за счет страха, под угрозой применения силы.

К организациям такого типа можно отнести производителей оружия, наркотиков, порнофильмов, водки, сладких газированных напитков, а также бюрократические службы, армию и налоговую инспекцию.

Организации-мученики – полная противоположность «эгоистам». Для них главная задача заключается в помощи другим людям, даже если они не получают в результате прибыли или выгод для компании или сотрудников. Ценность таких организаций для общества очень велика, но их работу существенно осложняет зависимость от доброй воли других людей и государства. Похоже, что в нашем обществе господствует идея о том, что самая полезная для людей деятельность должна меньше всего вознаграждаться финансово.

Организации-мученики часто страдают от отсутствия финансирования, а их сотрудники порой работают «ради идеи», на чистом энтузиазме. Это путь мучеников, великих, самоотверженных людей. Это такие организации, как «Красный Крест», Гринпис, Общество защиты животных и прочие общественные и некоммерческие объединения. К этой же категории я бы отнес школы, детские дома, больницы, музеи, библиотеки и многие организации, связанные с искусством.

Организации-неудачники не слишком озабочены интересами других людей, но при этом у них не получается позаботиться о себе. Часто они не осознают связи между этими на первый взгляд противоположными интересами. Скорее всего, у таких организаций вообще нет четко сформулированных целей. «Неудачников» можно назвать также «вялыми эгоистами». Продолжительность жизни подобных организаций невелика, они быстро прекращают свою деятельность, не желая усердно трудиться над количеством и качеством своих продуктов или услуг. Они непрерывно пополняют собой ряды банкротов, но им на смену приходят все новые и новые бизнесмены, мечтающие «разработать золотую жилу» и «взять свое». В этой категории находятся тысячи и тысячи новых малых бизнесов, стоящих на краю Леты или уже канувших в нее, а также те, кому не хватило власти или силы выбить для себя льготы и финансирование. Сюда же попадают перед своей кончиной те, кто пал под ударами общественности, не жалующей «эгоистичные» организации.

Организации-середняки представляют собой самую многочисленную группу. Им удалось найти способ производить ценной продукции или услуг достаточно для того, чтобы получать достойное вознаграждение от своих клиентов, позволяющее оставаться на плаву. Они не лучше и не хуже своих конкурентов. Но при этом их не интересует величие, скорее, для них важны статус-кво и постепенное развитие вместе с рынком.

Великие организации – те, что создают величайшие ценности и улучшают жизнь огромного количества людей. Их успех основан на великих целях, поставленных их основателями. Эти организации производят товары и услуги высочайшего качества и получают огромное вознаграждение. Все мы легко можем привести примеры таких организаций: ИКЕА, «Майкрософт», «Сони» и многие, многие другие.

Видимо, можно выделить на графике «сектор счастья» – вокруг линии баланса интересов. Внутри этого сектора находятся успешные и процветающие в финансовом отношении организации, чья деятельность приветствуется и высоко оценивается людьми. Это и есть определение «счастливой организации». За пределами этого сектора находятся группы, у которых нарушен обмен с обществом и существование которых либо не будет приветствоваться людьми, либо будет затруднено по финансовой причине. И в том, и в другом случае организация не сможет быть счастливой.

Экспресс-диагностика

Используя такой критерий оценки, можно как на рентгеновском снимке увидеть истинную суть любой организации. Выясните цели организации и мысленно поместите их на график. Вы многое поймете: попадает ли она в «сектор счастья», имеет ли право на существование?

Кроме того, можно провести экспресс-диагностику и собственной организации. Выясните, зачем она существует, каковы ее цели. Если целей нет в явном виде, доступном для всех, постарайтесь все-таки сформулировать их, записать и обнародовать. Хорошие цели не нужно скрывать.

Ну а если вы только создаете свой бизнес или хотите улучшить его, то постарайтесь поместить цели как можно дальше на линии баланса счастливой организации. Именно большие и позитивные цели – сегодня самый важный фактор для существования и успеха любой организации.

Валерий Митякин, основатель компании «Мастерфайбр»

(Источник: www.b-mag.ru)

12 заповедей успешного лидера от Роберта Беннинги

1. Лидер должен быть аутентичным. Если вы искусственны, если на работе ведете себя совершенно иначе, чем дома, то в долгосрочной перспективе это не приведет к успеху. Отсюда рекомендация: будьте собой.
2. Хороший лидер должен быть энергичным, но это не означает, что вы должны прыгать как клоун. Речь о внутренней силе, драйве, страсти, смелости.
3. Настоящий лидер вдохновляет людей собственным примером. Очень просто говорить правильные слова, но единственное, что по-настоящему имеет значение, — это действия.
4. Ваше внутреннее состояние должно соответствовать тому, что вы транслируете вовне. Только представьте себе, как это будет выглядеть, если вы со скучающим видом потребуете от своих подчиненных проявлять энтузиазм.
5. Концентрируйтесь на словах «постоянное улучшение», удерживайте цель в своем сознании. Если вся ваша работа напоминает постоянное затыкание дыр и решение проблем, вы вряд ли продвинетесь далеко.

6. Лидер должен уметь замедляться. Если вы хотите заварить хороший чай, надо дать ему настояться. Нельзя все время нестись сломя голову. Сохраняйте энергию, страсть и драйв, но не забывайте время от времени переключать скорость.
7. Хороший лидер живет текущим моментом, он полностью сфокусирован на том, что делает сейчас. Всегда будьте «здесь и сейчас». Если на работе вы думаете о том, чем займетесь вечером, значит, вы уже не здесь. Со стороны кажется, что вы продолжаете заниматься делами, но качество вашей энергии меняется, ваш контакт с людьми ослабевает.
8. Есть «золотое правило», которое гласит: относись к другим так, как ты хочешь, чтобы другие относились к тебе. Это действительно помогает наладить отношения, но этого недостаточно. Представьте, что вам нравится майонез и, исходя из этого, вы всех угощаете майонезом. С вашей точки зрения, вы поступаете очень хорошо. Но что, если я ненавижу майонез? «Платиновое правило» гласит: относись к другим так, как они хотят, чтобы ты относился к ним. Единственный способ преуспеть в этом – задавать вопросы. Прежде чем приглашать меня за стол, спросите у меня, люблю ли я майонез. Конечно, и я, со своей стороны, могу помочь вам, если буду про-активным и, узнав, что вы собираетесь позвать меня в гости, предупрежу о своих предпочтениях.
9. Будьте благодарны. Выражая благодарность людям, с которыми вы работаете, вы тем самым создаете энергетическое поле, стимулирующее в них готовность и желание делать что-то для вас. Если же вы только критикуете, это создает плохой фон: люди боятся вас, боятся потерять работу. Это не способствует вдохновению, не создает благоприятную среду для самореализации сотрудников.
10. Научитесь предельно четко и ясно доносить до окружающих свои ожидания. Вы можете устанавливать предельно высокие цели, думая так: если их не удастся достигнуть – ну что же, ничего страшного. Такой подход вполне приемлем, но лишь в том случае, когда ваши сотрудники знают, как справляться с разочарованием. Испытывать разочарование или нет – это личный выбор каждого. Я никогда не испытываю разочарования: если что-то произошло – на то есть причина. Потерпев неудачу, я спрашиваю себя: какой урок я могу извлечь из этого?
11. Используйте «жирафий язык» – язык ненасильственного общения.
12. Заморозьте свое эго. Для лидера важно быть сильной личностью, но при этом также важно не кичиться своим статусом. Нет ничего постыдного или неправильного в том, чтобы наслаждаться своим благосостоянием, но нельзя допускать одержимости собственным статусом.

(Источник: <http://www.mybiz.ru>)

20 способов мотивации персонала, о которых должен знать любой руководитель

1. **Гибкий график.** Устанавливайте гибкий график, позволяющий учиться, заниматься домашними делами (особенно это важно в женских коллективах).
2. **Персональный участок работы.** Назначьте сотрудника ответственным за свой участок работы или руководителем проекта, это изменит отношение коллег к нему.

3. **Красивое название должности.** Человеку приятнее, когда, например, его должность называется не «оператор», а «менеджер».
4. **Таблички с именами и должностями.** Поручите повесить их на производстве, людям нравится видеть свои имена и чувствовать свою незаменимость.
5. **Право первого выбора.** Лучшему сотруднику можно предложить первому выбрать время отпуска или клиента, которого бы он хотел вести.
6. **Благодарности.** Пишите «спасибо», «молодец» или что-то аналогичное на листке бумаги и оставляйте записку на столе сотрудника.
7. **Поздравления.** Поздравляйте лично сотрудника с Днем рождения или иной знаменательной датой и в присутствии коллег отмечайте его рабочие достижения.
8. **Персональная помощь.** Старайтесь откликаться на просьбы, например, написать отзыв на дипломную работу, оформить практику в компании, помогите устроить ребенка в детский сад.
9. **Здоровайтесь с сотрудниками.** Всегда приветствуя сотрудников, называйте их по именам.
10. **Личные встречи.** Раз в неделю или месяц встречайтесь с сотрудниками, с которыми обычно не имеете возможности пообщаться, ответьте на их вопросы.
11. **Награды.** Награждайте сотрудников, это может быть выходной день, грамота, памятная награда. Заведите доску почета. Разработайте награду для тех сотрудников, чья деятельность не так очевидна (например, для бухгалтерии).
12. **Бытовые условия.** Чай, кофе, холодильник, оборудованное место, где можно попить кофе - все это очень ценят сотрудники.
13. **Скидки на товары или услуги.** Договоритесь с вашими партнерами (турфирмы, химчистки и др.) о скидках для ваших сотрудников. Они будут довольны, а партнеры получат неплохой объем заказов.
14. **Поощрительные командировки.** Если компания участвует в выставках, которые проходят в крупных городах России или за рубежом, то туда вы можете направить лучших сотрудников.
15. **Участие в важных встречах.** Присутствие сотрудника на переговорах не обязательно, но вы можете пригласить его с собой и представить партнерам как ведущего специалиста, что повысит его значимость в собственных глазах.
16. **Приносите для сотрудников что-нибудь вкусное.** Это может быть торт, пицца, яблоки, орехи, конфеты. Делайте это раз в неделю или раз в месяц.
17. **Обратная связь.** Расскажите всем сотрудникам о каком-нибудь достаточно важном вопросе и попросите их предложить свои варианты его решения.

18. Конкурсы и соревнования. Проводите конкурсы внутри подразделений, между отделами. По окончании конкурса лучший отдел наградите походом в боулинг, поездкой в пансионат или просто большим тортом.

19. Информирование о достижениях. В интранете, в корпоративном СМИ обязательно сообщайте о достижениях как отделов, так и конкретных работников.

20. Обед или ужин с руководителем. Приглашайте раз в месяц лучшего сотрудника на обед или на ужин.

(Источник: <http://club.action-press.ru>)

ЗНАКОМЬТЕСЬ, НОВЫЕ ЧЛЕНЫ ВЕРХНЕКАМСКОЙ ТПП

ГОУ НПО «Профессиональный лицей № 42

618400, Пермский край, г. Березники, ул. Юбилейная, 13

Тел.: (3424) 26-41-47

Факс: (3424) 26-41-47

Образовательные услуги.