

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

Секретарское Дело

WWW.SEKRETARSKOE-DELO.RU



Подписные индексы
по каталогу «Роспечать»:
72034, 71851, 80933



Подписные индексы
по каталогу
«Почта России»:
99723, 99591

№ 1 2019



Оксана Коваленко

**Кто станет персональным
помощником высокого уровня
в США и Европе**

стр. 4

HR БРЕНД – ЭФФЕКТИВНЫЙ ПРОЕКТ ИЛИ ПУСТАЯ ТРАТА СРЕДСТВ?

Тема актуальная. Благодаря премии hh.ru тема стала очень известной. Но много ли компаний реализуют проект? Многие не уверены в полезности проекта. Многие просто не видят отличия от обычного бренда.

29 МАЯ

С 10⁰⁰ ДО 20⁰⁰

СТЕЛЬ САВОЙ
(ВИМЕРИ САД)

УТ ПРИГЛАСИЛ РЯД ОЧЕНЬ ОПЫТНЫХ СПИКЕРОВ ИЗ КРУПНЫХ ФИРМ ПОДЕЛИТЬСЯ МНЕНИЯМИ И ОПЫТОМ С КОЛЛЕГАМИ.

Вопросы конференции и круглого стола по окончании:

- Что такое есть HR бренд?
- В чем его отличия от обычного бренда?
- Стоимость затрат в начале и потом?
- "Подводные камни" на пути строителя?
- Кто в компании может тихо выступить против?
- Финансовой выгоды не видать. Так зачем?

УЧАСТИЕ ПОДТВЕРДИЛИ:



Виктория Петрова
(ЛюдиПипл, Русал)



Татьяна Ананьева
(Апостроф)



Татьяна Кожевникова
(HRD ЧМ по футболу 2018)



Борис Жалило
(бизнес-тренер)

Татьяна Пригожина
(БазелЦемент)

ПРИГЛАШЕНЫ:

HRD крупных компаний разных сегментов бизнеса (банки, фарма, ритейл, IT, логистика, финансы, производство, кадровые агентства, консалтинг)

**Кто становится профессионалом экстрара уровня?
Такой вопрос задают себе многие в любой
профессии.**

Ответ  **нашёл в мыслях Конфуция.**

Читайте мнения экспертов в  **№ 2.**

**Александр Гончаров,
главный редактор
ИД «Управление персоналом»**

РЕКРУТМЕНТ

Кто становится персональным помощником
высокого уровня в США и Европе4

Оксана Коваленко

ОППОЗИЦИЯ

Как распознать своего зарождающегося
оппозиционера8

Алла Тишова

ОЦЕНКА ЛЮДЕЙ

«Читаем по лицу: вспомогательные
формы в подборе и оценке персонала по
физиогномике»14

Вероника Троценко

КЛЕВЕТА

Клевета: анализ судов по теме с важными
примерами20

Татьяна Кочанова

ДОКУМЕНТЫ

Арест 500 печатей или Одно очень честное
объяснение26

Александр Чакински

РЕПУТАЦИОННЫЙ ВРЕД

Моральный убыток в трудовых спорах
(можно ли взыскать с работника ущерб за
нанесение вреда репутации фирмы при
работе или после увольнения?)32

Анастасия Алексеевская

Комментирует Владимир Алистархов

ПРОБЛЕМАТИЗАЦИЯ

Проблематизация40

УСПЕШНЫЕ**ПРЕДПРИНИМАТЕЛИ**

Джошуа Дзябляк48

Римма Абол

НОВЫЕ МЕДИА

Инфлюенсер всплыл на небосводе СМИ и
компаниям он интересен...52

Алена Верещагина

НЕНОРМИРОВАННЫЙ**РАБОЧИЙ ДЕНЬ**

Ненормированный рабочий день — теория
и практика56

Светлана Щербатова

ХИЩЕНИЯ

Хищения, совершенные работниками.
Преступления и наказания64

Лариса Шевченко

EVP

Как вписать в EVP здоровье, энергию и
повышение производительности?72

Виктория Петрова

КОММЕНТАРИИ

10 правил увольнения не работают78

Дмитрий Жирнов

Кто станет персональным помощником высокого уровня в США

Оксана Коваленко

Информация о поиске персонального ассистента в США обычно не передается огласке



Особенности поиска персонала в США определяются приоритетом экономической свободы над социальными гарантиями. Работодатель и работник свободны в вопросах найма и увольнения, которое может производиться без указания конкретных причин, а потому — «кто хочет иметь, должен платить». Работодатель — долларами и льготами, работник — своей компетентностью и лояльностью. Вторая особенность — нежелание государства вмешиваться в трудовые споры: 90% таких конфликтов решаются в досудебном порядке. И наконец,

поручения, относящиеся к личной жизни босса, в том числе жизни его семьи, родственников, друзей и партнеров. Он надежен высокой степенью доверия, поскольку получает доступ к самым конфиденциальным сведениям. Это предполагает даже не лояльность, а безграничную преданность работодателю и организации. В этих условиях личностные качества персонального помощника ценятся гораздо выше его профессиональных компетенций, несмотря на очень широкий спектр деловых обязанностей. Он как тень следует за руководителем

ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОМОЩНИКА ЦЕНЯТСЯ ГОРАЗДО ВЫШЕ ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

в свете рассматриваемой темы важно упомянуть о соглашении о неконкуренции, согласно которому работник обязуется в случае увольнения не разглашать информации о работодателе, получая взамен солидную компенсацию.

Информация о поиске персонального ассистента в США обычно не передается огласке. Это очень непростое задание даже для высокопрофессионального и опытного рекрутера, поскольку цена ошибки очень высока. Поиск может тянуться месяцами.

Хочешь стать персональным помощником — готовься стать тенью

Персональный помощник занимается не только административным обеспечением деятельности руководителя, но выполняет

на встречах и переговорах. Соответственно, его рабочий день начинается раньше, а заканчивается позже, чем у босса, и не ограничен никакими рамками. На связи личный помощник должен быть в любое время суток.

Персональный помощник — доверенное лицо работодателя, полномочный его представитель, наделенный правом ставить задачи сотрудникам и контролировать их исполнение.

Не случайно, в США о персональных помощниках снято много фильмов: от романтической комедии Энны Флетчера «Предложение» и знаменитого фильма Дэвида Френкеля «Дьявол носит "Прада"» до фантастического боевика Джона Фавро «Железный человек».

Материалы о персональных помощниках регулярно появляются в СМИ. Часто они

носят скандальный характер, поскольку неформальные отношения с работодателями иногда переходят правовые границы. В этом случае вспыхивают судебные споры, но вовсе не трудовые, а гражданские. После того как фотомоделль Наоми Кемпбелл избила свою помощницу телефонной трубкой, суд обязал знаменитость выплатить пострадавшей компенсацию в размере 8 млн долларов. А вот помощница актрисы Тори Спленинг сама получила три года условно за продажу информации желтой прессе.

Однако в большинстве случаев высокопоставленные лица высоко ценят своих помощников, компенсируя тяжелые условия труда достойным вознаграждением. А те,

Что должен уметь профессиональный ассистент?

Тем не менее без профессиональных навыков в работе персонального помощника не обойтись, причем на таком уровне, который соответствует уровню работодателя.

К профессиональным навыкам относятся:

1) Ведение документации: составление деловых писем, бумаг, договоров, отчетов и т. д., редактирование писем руководителя, подготовка презентаций и проектов, работа с почтой.

2) Тайм-менеджмент — планирование времени руководителя: оптимальная орга-

ПЕРСОНАЛЬНЫЙ ПОМОЩНИК — ДОВЕРЕННОЕ ЛИЦО РАБОТОДАТЕЛЯ, ПОЛНОМОЧНЫЙ ЕГО ПРЕДСТАВИТЕЛЬ, НАДЕЛЕННЫЙ ПРАВОМ СТАВИТЬ ЗАДАЧИ СОТРУДНИКАМ И КОНТРОЛИРОВАТЬ ИХ ИСПОЛНЕНИЕ

в свою очередь, считают своей честью помогать знаменитым работодателям. Иногда это приводит к перерастанию деловых отношений в семейные. Американский актер Джош Бролин женился на своей помощнице Кэтрин Бойд, итальянский певец Луча-

низация и отслеживание рабочего графика, фиксирование задач, своевременное информирование о встречах, поездках и т. п.

3) Организация рабочих командировок и мероприятий: подготовка встреч, совеща-

**Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.
для доступа к ПОЛНОЙ ВЕРСИИ**

**надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку
на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать
нам копию подписки**

(мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений почты и 870 частных подписных агентств)

tp@TOP-PERSONAL.ru

Как распознать своего зарождающегося оппозиционера

Алла Тишова,
бизнес-консультант в области
компетентности отношений,
автор и ведущая программ,
усиливающих личностную
мощь руководителей,
РФ, г. Екатеринбург

**Как проявляется оппозиция на
начальной стадии?**

**Как взаимодействовать с
зарождающимся сопротивлением
сотрудников?**

**Какие типовые ошибки в поведении
лучше избежать?**

В этой статье я делюсь своим опытом, ненаучными наблюдениями того, как проявляется оппозиция на начальной стадии в жизни руководителя в организации. Оппозиция есть в любой организации у любого руководителя. Только об этом действующие руководители не только не говорят вслух, но предпочитают не сознаваться даже себе. Утешают себя толерантным отношением, плюрализмом мнений, конструктивной критикой, демократией. Вариантов само-

вижу некомпетентность отношений в иерархии.

Поводом для противостояния коллеги Вам является его негативная оценка Вас, вашей задачи, Вашего решения и т.д.

Суть оппозиции в организации — подмена основного вида деятельности, отказ от выполнения задачи, вклада в общее дело в пользу чего-то значимого для себя.

ОППОЗИЦИЯ ЕСТЬ В ЛЮБОЙ ОРГАНИЗАЦИИ У ЛЮБОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

обмана много. Игнорирование противодействия себе, своим задачам со стороны сотрудников на начальном этапе приводит к открытой оппозиции, конфликтам, борьбе коалиций внутри отдела, компании, совета директоров и т.д. Данной статьей, приглашаю разглядеть в своем окружении «начинающих оппозиционеров» и задуматься, как Вам начать взаимодействовать с ними, избегая типовых ошибок, и не дожидаясь открытого противостояния.

Что такое оппозиция?

Словари в поисковых системах дают такое определение. Оппозиция (от лат. *oppositio* — противопоставление) — 1) несогласие, противодействие, сопротивление, противопоставление своих взглядов; — 2) группа лиц внутри общества, организации, коллектива, которая против...

Причиной оппозиции в организации я

Как проявляется оппозиция на начальной стадии?

1. В форме **шутки**. Точнее, подшучивания над Вами и Вашим: вашей задачей, Вашим решением, Вашим способом достижения цели, Вашей инициативой.

Чем отличается такая шутка от простого юмора, веселья, которое дает мгновенную эмоциональную разрядку для всех? Тем, что просто юморист не стремится снизить Ваш статус, значимость и серьезность Ваших слов и намерений. Просто юморист знает подходящее время и место. Над хорошей шуткой смеются все вместе. При высмеивании смеются вместо работы. Часть или один участник команды смеется, когда другая часть, чаще руководитель, работает. Оппозиционер использует юмор, как социально-адаптированную форму агрессии. Вместо открытого возражения Вам, он скрыто заявляет свое несогласие. При этом, получает поддержку смеющихся и отвлекает внимание всех на себя. Таким

образом, иногда бессознательно противопоставляет себя Вам, перехватывает инициативу.

Какое поведение руководителя является ошибочным в подобных ситуациях? Отмечу три варианта: Игнорирование, подавление,

погоду: «Нельзя сейчас это делать. Дождь / снег / солнце / штормовое предупреждение на улице».

Ответ — игнорирование. Руководитель продолжает о своем, когда его не слушают. Или уточняет, как погода влияет на работу

ЮМОРИСТ ЗНАЕТ ПОДХОДЯЩЕЕ ВРЕМЯ И МЕСТО. НАД ХОРОШЕЙ ШУТКОЙ СМЕЮТСЯ ВСЕ ВМЕСТЕ. ПРИ ВЫСМЕИВАНИИ СМЕЮТСЯ ВМЕСТО РАБОТЫ

и любое оправдание или объяснение. К сожалению, именно такие реакции являются типовыми.

Предлагаю рассмотреть на примере. Руководитель офисного подразделения, когда ставит задачу, всегда слышит шутку про

в офисе. Ошибка в том, что игнорируется противостояние постановке и выполнению задачи. Руководитель сам отказывается от постановки задачи и переключается на тему шутки.

Ответ — подавление: «Все комментарии



Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.

для доступа к ПОЛНОЙ ВЕРСИИ

надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку

на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать

нам копию подписки

(мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений почты и 870 частных подписных агентств)

tp@TOP-PERSONAL.ru

ЧИТАЕМ ПО ЛИЦУ: вспомогательные формы в подборе и оценке персонала по физиогномике



Вероника Троценко,
менеджер по персоналу
компании GMCS

Подберите нам пару человек «обучаемых, толковых с горящими глазами!». Такие простые по формулировке запросы встречаются довольно часто. В основе этих запросов, как можно увидеть, лежит физиогномика — вспомогательный инструмент подбора персонала.

Физиогномика получила интенсивное развитие в Средневековье и буквально пронизывала визуальную культуру в европейской истории, особенно в 18-м и 19-м веках. Основные представления физиогномики базировались на предопределенности в человеке психического (нравственного) и телесного, того, что ему предписано природой. Например, Аристотель и Платон верили, что физическая красота была связана с добротой. Практиковалась физиогномика и

2. Более качественно проводить оценку кандидата, оперативно определять характер собеседника, его эмоциональное состояние.

3. Минимизировать количество «непопаданий» при отсеве кандидатов.

Работая в ИТ-компании, я использую физиогномику при подборе сотрудников, в особенности на позиции, требующие взаи-

РЕКОМЕНДУЮ «МЯГКО» ПОДХОДИТЬ К ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ЭТОГО МЕТОДА И БЫТЬ ОБЪЕКТИВНЫМИ В СВОИХ ОЦЕНКАХ

в странах Азии, есть даже такое направление, как китайская физиогномика. В целом, в истории физиогномики можно встретить сотни известных имён, от Леонардо да Винчи до И. Сикорского.

Физиогномика не утратила своего значения и сегодня. Современными исследованиями подтверждается связь внутреннего психологического содержания человека с внешними особенностями строения лица. Несмотря на то, что физиогномика так и не признана наукой, данный метод довольно успешно используется наряду с классическими методами подбора и оценки персонала.

В наши дни физиогномика поможет HR-специалисту:

1. Тратить меньше времени на рекрутинг, так как позволяет быстро сформировать мнение о человеке, которого мы видим впервые.

модействия с клиентами — консультанты, руководители проектов и т.д. Тем не менее, рекомендую «мягко» подходить к использованию этого метода и быть объективными в своих оценках.

Известно, что первое впечатление о кандидате, складывается в течение первых 3-5 минут. Самые яркие моменты во внешности человека сразу же обратят на себя внимание, что даст дополнительную информацию о кандидате и поможет в принятии окончательного решения — предлагать ему оффер или нет. Итак, собеседование с кандидатом.

1. Походка

Первое, что может привлечь ваше внимание — это походка, она способна много рассказать про характер. Мы не сможем сразу сказать, кто по темпераменту перед нами: холерик или меланхолик. Однако походка поможет понять, динамичный это человек или нет, активный он или пассивный.

Это наблюдение будет очень важно для определения психологической совместимости с руководителем. Если руководитель холерик, то флегматика или меланхолика он долго не потерпит, они будут раздражать его. И высоки риски, что подобрав прекрасного специалиста, мы обречем на

интерпретации. Для оценки глаз применяют целый ряд признаков: размер, посадка, профилировка и длина глазных щелей, взгляд, фокусировка, характер строения глазниц, век, цвет. И опять же стоит делать поправки на современность. В наши дни люди могут носить цветные контакт-

КОРОТКИЕ ПРОТЯЖНЫЕ ШАГИ СВИДЕТЕЛЬСТВУЮТ, ЧТО ЧЕЛОВЕК ЛЕНИВ ПО НАТУРЕ; ВРАЩАЮЩИЙ ПЛЕЧАМИ — МНОГО ДУМАЕТ О СЕБЕ. БОЛЬШОЙ ШАГ ОТЛИЧАЕТ ВЕЛИКОДУШНЫХ И ПРИЛЕЖНЫХ ЛЮДЕЙ, КОРОТКИЙ — ЗЛОПАМЯТНЫХ И ВЗДОРНЫХ

головную боль и того, и другого. Короткие протяжные шаги свидетельствуют, что человек ленив по натуре; вращающий плечами — много думает о себе. Большой шаг отличает великодушных и прилежных людей, короткий — злопамятных и вздорных.

2. Лицо

Исторически существуют некоторые особенности в физиогномике мужчин и женщин. В отношении мужчин принято обращать внимание на рост, форму головы и ушей. В отношении женщин — на форму бровей, нос, волосы. Цвет, длину волос в наши дни следует «считывать» с осторожностью, так как в первую очередь это яв-

ные линзы, и это также говорит о том, что человек выбирая, например, синие линзы стремится быть более решительным, тщательно продумывает свои планы.

О чем могут рассказать глаза кандидата? О лидерских качествах, энергии, лидерстве. Обладатели больших открытых глаз, как правило, коммуникабельны, имеют легкий характер. Глаза впалые, с прищуром говорят о большой проницательности, хитрости и недоверчивости к окружающим. Имеет значение и качество зрения. Принято считать, что люди с хорошим зрением мудры, решительны, настойчивы в достижении своей цели, поскольку умеют концентрироваться на важном.

**Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.
для доступа к ПОЛНОЙ ВЕРСИИ**

**надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку
на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать
нам копию подписки**

(мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений почты и 870 частных подписных агентств)

tp@TOP-PERSONAL.ru

Клевета: анализ судов по теме с важными примерами

Татьяна Кочанова,
юрист

К*аждый человек имеет право на свободное выражение собственного мнения, что закреплено ст. 10 Конвенции о защите прав человека и основных свобод и соответственно на распространение информации и идей без какого-либо вмешательства со стороны публичных властей. Но в то же время ст. 23 Конституции РФ предусматривает наличие права каждого гражданина на судебную защиту своей чести и доброго имени от распространения не соответствующих действительности порочащих сведений. Где же тонкая грань между правом на высказывание собственного мнения и правом гражданина принять такое мнение как наносящее ущерб чести и достоинству?*

Приоритет защиты прав личности на доброе имя со стороны государства выразилось в ведении уголовной ответственности за распространение порочащих сведений.

Судьба статьи Уголовного кодекса Российской Федерации имеет долгую историю. В нынешнем виде статья 128.1 — клевета — была введена в Уголовный кодекс в конце июля 2012 года. Законодатель сформулировал понятие клеветы в виде распространения заведомо ложных сведений, порочащих честь и достоинство другого лица или подрывающих его репутацию. Интересно отметить, что данная статья не предусматривает ни в одной из своих пяти частей наказания в виде лишения свободы.

Предшественницей данной статьи Уголовного кодекса являлась статья 129 (клевета), введенная ещё в 1996 году и предусматривающая лишение свободы и арест.

В декабре 2011 года состав клеветы был декриминализован и переведен в разряд административных правонарушений, но уже примерно через восемь месяцев статью отредактировали и вернули в Уголовный кодекс в настоящем виде. Споры о целесообразности такого решения ведутся до сих пор. Большинство практикующих юристов считают, что всё же следует разграничить мелкие проступки, за которые предусмотрена административная ответственность и особо исключительные случаи, предусмотренные Уголовным кодексом.

Судебная практика по ст. 128.1 УК РФ интересна тем, что для неё характерно большое количество оправдательных приговоров. Это связано в первую очередь с тем, что часть первая данной статьи отнесена к делам частного обвинения. Уголовные дела частного обвинения возбуждаются, за некоторым исключением, по заявлению потерпевшего и могут быть прекращены в

связи с примирением потерпевшего с подсудимым. При рассмотрении таких дел отсутствует прокурор (за исключением ряда случаев), что лишает судебный процесс обвинительного уклона и позволяет проявиться принципу состязательности.

Так, показательным является Оправдательный приговор мирового судьи судебного участка №62 района Ясенево г. Москвы от 25.12.2017 по части 1 статьи 128.1 УК РФ.

Г.Н.П. частным обвинителем-потерпевшей Г.Т.А. обвиняется в совершении клеветы, то есть распространении заведомо ложных сведений, порочащих честь и достоинство другого лица или подрывающих его репутацию, при следующих обстоятельствах.

Г.Н.П. 08 февраля 2016 года обратился к начальнику ОВД УМВД по району Ясенево г. Москвы, расположенный по адресу: г. Москва, ул. Голубинская, д.6, с заявлением о привлечении Г.Т.А. к уголовной ответственности по факту обнаружения им 07 февраля 2017 года пропажи из квартиры вещей, при этом распространил лживые сведения (клевету) о том, что вышеперечисленные вещи были проданы Г.Т.А. в его отсутствие. Кроме того, он, Г.Н.П., распространил лживые сведения (клевету) о замене Г.Т.А. в его, Г.Н.П., отсутствие входной двери квартиры и сведения о лишении потерпевшей возможности ему бывать в квартире; о том, что он, Г.Н.П., многократно обращался к Г.Т.А. и был вынужден обратиться в суд о его вселении и только по решению суда он получил ключи от квартиры.

В судебном заседании подсудимый Г.Н.П. виновным себя в совершении преступления не признал, по обстоятельствам дела суду показал, что Г.Т.А. является его бывшей супругой. После расторжения брака в 1992 году он проживает в съемной квартире, расположенной по адресу: г. ***. При этом

на протяжении долгих лет не претендовал на свою долю в праве общей собственности на жилое помещение по адресу: ***. В настоящее время ему, Г.Н.П., жить негде, до вынесения в 2016 году судом решения о его вселении в вышеуказанную квартиру, не имел реальной возможности пользоваться ею. 07 февраля 2016 года, посетив квартиру, он, Г.Н.П., обнаружил пропажу личных

времени Г.Н.П. начал клеветать на неё, Г.Т.А. Так, 08 февраля 2016 года Г.Н.П. обратился в ОВД УМВД по району Ясенево г. Москвы, расположенный по адресу: г. Москва, ул. Голубинская, д.6, с заявлением о совершении ею кражи его личных вещей, распространил лживые сведения о замене входной двери и воспрепятствовании в пользовании квартирой №20, расположенной по адресу: г. ***.

СТАТЬЯ 128.1 — КЛЕВЕТА — БЫЛА ВВЕДЕНА В УГОЛОВНЫЙ КОДЕКС В КОНЦЕ ИЮЛЯ 2012 ГОДА

вещей из квартиры. С целью защиты своих прав он, Горюнов Н.П., обратился в ОМВД России по району Ясенево г. Москвы с заявлением о привлечении Г.Т.А. к уголовной ответственности, полагая, что именно она совершила в отношении него преступление.

В судебном заседании частный обвинитель-потерпевшая Г.Т.А. поддержала заявление о привлечении к уголовной ответственности Г.Н.П. по ч.1 ст.128.1 УК РФ, суду показала, что Г. Н.П. является её бывшим мужем. До и после расторжения брака 27 октября 1992 года семья проживала в квартире, расположенной по адресу: ***. В 2010 году Г.Н.П. окончательно съехал из квартиры и жил один. В 2015 году она, Г.Т.А., узнала, что Г.Н.П. намерен без её ве-

Заслушав подсудимого, потерпевшую (частного обвинителя), исследовав имеющиеся в деле доказательства, суд указал, что по смыслу уголовного закона ответственность за клевету наступает только при наличии у виновного прямого умысла на содеянное, то есть, в том случае, если он заведомо осознавал ложность сообщаемых им сведений, порочащих честь и достоинство других лиц или подрывающих их репутацию, и желал их распространить, при этом умысел виновного направлен на унижение чести и достоинства потерпевшего. Оценочные суждения, предположения не могут быть проверены на соответствие действительности. Обязательным признаком состава клеветы является заведомость, означающая знание виновным того, что сведения

Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.

ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ

надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку

на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать

нам копию подписки

(мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений почты и 870 частных подписных агентств)

tp@TOP-PERSONAL.ru

Моральный убыток в трудовых спорах

(можно ли взыскать с работника ущерб за нанесение вреда репутации фирмы при работе или после увольнения?)



**Анастасия
Алексеевская,**
юрист

В интересах каждого работодателя, чтобы коллектив двигался с ним в одном направлении, работая сплоченной командой и ведя компанию к прибыли и успеху. Трудовое законодательство призвано регулировать с точки зрения права их взаимодействие.

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

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

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

Правила ст. 152 ГК РФ о защите деловой

репутации гражданина, **за исключением положений о компенсации морального вреда**, соответственно применяются к защите деловой репутации юридического лица.

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

Ранее действовавшая редакция ст. 152 ГК РФ предусматривала, что правила статьи распространяются на юридических лиц без ограничений. Федеральным законом от 02.07.2013 N 142-ФЗ ст. 152 ГК РФ изложена в новой редакции, исключая возможность взыскания компенсации морального вреда в пользу юридических лиц за причинение ущерба деловой репутации.

В связи с этим при обращении юридических лиц в суд с требованиями о компенсации именно морального вреда, суды отказывают в их удовлетворении. Между тем, очевидно, что вред неимущественного характера организации наносится. Его можно называть как угодно, но сущность от этого не меняется. За неимением законодательной возможности взыскания именно морального вреда, причиненного организации, в суд обращаются с требованием **о взыскании репутационного вреда**.

Репутационный вред отличается по своей природе от морального вреда, и основыва-

ется не на причинении страданий юридическому лицу, а на том, что распространение порочащих сведений наносит ущерб репутации юридического лица и сказывается на его деятельности.

В 2017 г. Президиум Верховного Суда РФ в п. 21 утвержденного им 16 февраля 2017 г. Обзора судебной практики Верховного Суда РФ N 1 (2017) пришел к выводу, что **вступление в силу с 1 октября 2013 г. новой редакции ст. 152 ГК РФ, исключившей возможность компенсации морального вреда в случае умаления деловой репу-**

В подтверждение своей правовой позиции Верховный Суд РФ сослался в том числе **на Определение Конституционного Суда РФ от 4 декабря 2003 г. N 508-О** «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Шлафмана Владимира Аркадьевича на нарушение его конституционных прав пунктом 7 статьи 152 Гражданского кодекса Российской Федерации».

В указанном определении № 508 Конституционный суд уже установил, что **отсутствие прямого указания в законе на способ защиты деловой репутации юридических**

ИНОГДА ОБИДЫ РАБОТНИКА МОГУТ ВЫЛИВАТЬСЯ В ДЕСЯТКИ ОБРАЩЕНИЙ В УПОЛНОМОЧЕННЫЕ ОРГАНЫ, ПУБЛИКАЦИИ В СМИ, ИНТЕРНЕТЕ, СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ, ПОРОЧАЮЩИЕ ДЕЛОВУЮ РЕПУТАЦИЮ КОМПАНИИ

тации юридических лиц, не препятствует защите нарушенного права посредством заявления юридическим лицом требования о возмещении вреда, причиненного репутации юридического лица. Данный вред может проявляться не только в убытках, обусловленных распространением порочащих сведений, но и в иных неблагоприятных последствиях (утрата юридическим лицом в глазах общественности и делового сообще-

лиц не лишает их права предъявлять требования о компенсации убытков, в том числе нематериальных, причиненных умалением деловой репутации, или нематериального вреда, имеющего свое собственное содержание (отличное от содержания морального вреда, причиненного гражданину).

При этом, в судебном акте конституцион-

Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.

для доступа к ПОЛНОЙ ВЕРСИИ

надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку

на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать

нам копию подписки

(мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений почты и 870 частных подписных агентств)

tp@TOP-PERSONAL.ru



Национальная Деловая Премия КАПИТАНЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА

И БИЗНЕС-КОНГРЕСС С УЧАСТИЕМ СПИКЕРОВ ИЗ РЯДА УСПЕШНЫХ КОМПАНИЙ

МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ —
ОТЕЛЬ
«САВОЙ»

11-Я ЦЕРЕМОНИЯ ПРЕМИИ И
КОНГРЕСС ПРОЙДУТ
29 МАЯ 2019 Г.
(КОНФЕРЕНЦИЯ И ЦЕРЕМОНИЯ ПРЕМИИ)

ОСНОВНЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ НОМИНАЦИИ

- Лучшие работодатели
- Деловая репутация
- Лидеры отрасли
- Бурный рост
- Бизнес-проект
- Корпоративная культура
- Диверсификация
- Лучшие сайты
- Международная экспансия
- Модель управления
- Массовый рекрутмент
- Команда топов
- Agile team
- Трансформация
- Эффективность бизнеса
- Лучшие кадровые агентства
- Лучшие пиар-агентства

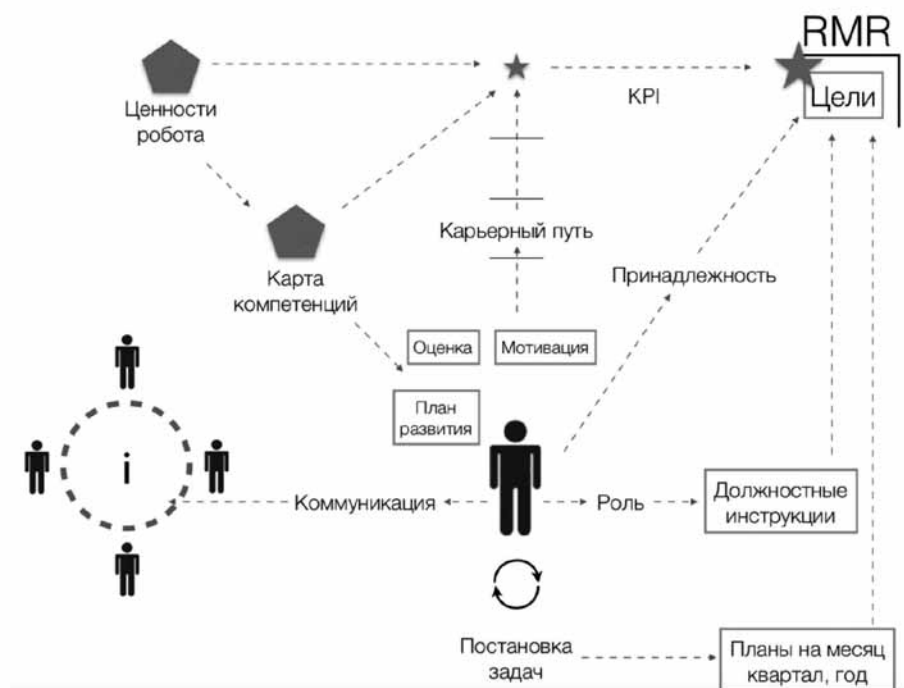
ПЕРСОНАЛЬНЫЕ НОМИНАЦИИ

- Лучшие CEO
- Лучшие бизнес-тренеры
- Лучшие hrd
- Лучшие авторы

Проблематизация

Компания REDMADROBOT

*П*ришла пора нам
начать фиксировать
общие правила и
подходы к тому, как какие решения
мы принимаем в компании.



Зачем это надо? Против каких проблем и для каких задач мы должны применять правильные и общие подходы к принятию решений?

Больше-чаще-сложнее

Наша компания растет. С ней растет количество решений, которые надо принимать каждый день. Также появляются новые типы решений, степень сложности принятия которых растет.

Лирическое отступление

Долгосрочная победа складывается из каждодневного принятия более верных решений. Нет такого, что мы можем себе позволять принимать много небольших плохих решений, а потом приняв одно сильное большое хорошее решение исправить ситуацию. Много небольших решений почти всеми работниками компании принимаются каждый день. Дельта или результирующая их тянет нас вниз или поднимает на пьедестал.

Раньше мы могли вручную контролировать или помогать всем принимать качественные решения. Но в текущей ситуации мы уже не можем дотянуться до каждой ситуации. То, как и какие решения будут принимать наши подчиненные, будет зависеть результат нашей деятельности.

В чем вопросы?

Вопрос №1: Как нам принимать сложные решения хорошо и быстро?

Вопрос №2: Как нам принимать ежедневно более качественные решения на местах?

Почему стоит вопрос хорошо и быстро? Потому что есть три крайности:

Коллективное решение

Принятие решения коллективно повышает уверенность в том, что решение правильное. Но, при этом мы получим опасность сильно замедлить или даже заблокировать способность быстро действовать, как говорится, принимать решения самостоятельно по ситуации. Если надо согласовывать или обсуждать каждый шаг, то это убивает инициативу и личную ответственность.

Процессы и процедуры

Ввести на всё жесткие процедуры и ходить по ним всем строем. Очевидно, что при крайней приверженности можно уничтожить всю гибкость и не получить скорость.

Конечно, это не значит, что не должно быть вообще процессов и процедур, я об этом ниже напишу.

Единоличное решение

Можно делегировать принятие решений ответственному, давая возможность ему действовать. При этом мы рискуем оказаться в ситуации, когда один человек не способен учесть достаточное количество нюансов в ситуации и будет принимать те самые слабые или недостаточно хорошие



решения, что будет накапливать ошибки и создавать больше проблем, чем устранять. Волки-одиночки не способны быть эффективными в нашего типа ситуациях и уже не выживут в этом мире.

Как сохранить баланс гибкости, качества, скорости и эффективности?

Я вижу такой ответ:

1 Создать правила и принципы. Надо выработать набор правил какие решения как могут приниматься. Когда надо обсуждать, а когда можно действовать на свое усмотрение.

2 Сформулировать подходы к принятию сложных решений.

3 Обучать работников как принимать более качественные решения самостоятельно или в команде.

4 Научить руководителей обучать работников принимать решения и организовывать выработку и принятие сложных решений.

Свод подходов к выработке сложных решений

Есть несколько базовых принципов, которые мы выработали в ходе развития компании, зафиксирую их.

Финансисты		Position	Professional	Managem...	Business	Location	Perfomance	Mood	Mentor	Assessment
	☑	Стажер	Нормальный	Нормальный	Плохиш	Moscow	Ok	Neutral	👤	📅 Sep 20
	☑	Финансовый менеджер	Молодец	Нормальный	Молодец	Moscow	Good	Happy	👤	📅 Apr 10, ...
	👤	Налоговый менеджер	Молодец	Плохиш	Молодец	Moscow	Good	Happy	👤	📅 Oct 13

Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.
для доступа к полной версии

надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку
на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать
нам копию подписки

(мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений почты и 870 частных подписных агентств)

tp@TOP-PERSONAL.ru

Джошуа Дзябък

Джошуа Дзябък — американский предприниматель, основатель хостинговой компании ShowClix и соучредитель компании Zebza.



Джошуа Дзябьяк родился в 1987 году в Пенсильвании, США, его родители на ферме в 20 акр занимались собственным септик-бизнесом. Когда ему исполнилось 12 лет, ему купили компьютер. Будучи старшеклассником, в 14 лет он решил заняться бизнесом и создать свою фирму, он оставил 9-й класс и ушел из школы, решив заняться самообразованием, и стал дома учиться по обучающим программам на компакт-дисках.

Свои первые шаги в бизнесе он сделал в возрасте 14 лет, когда разработал свой сайт и стал оказывать услуги по разработке сайтов для предприятий своего округа, за дизайн их брал несколько сотен долларов и в конце концов создал хостинговую компанию MediaCatch как хранилище для интернет-сайтов, в штате компании числилось 14 человек. Однако спустя три года, в 2005 году, заключил выгодную сделку с одним из исполни-

тельных директоров Канады, продав компанию за сумму превышающую \$ 1 млн, и, таким образом, в 18 лет стал миллионером.

У Джошуа после продажи компании часть денег пошла на переезд в Питтсбург, штат Пенсильвания, и какую-то часть он потратил на свои нужды, включая новый «Мерседес». Оставшуюся часть денег инвестировал в новые компании, он пытался запустить еще интернет-лейбл, но идея его провалилась, поскольку исполнители играли на малых и средних площадках, и на них с трудом осуществлялась продажа билетов. После такой неудачи у него появилась новая идея, которая впоследствии была реализована в ShowClix, однако у него не было опыта «по организации крупных проектов и запуску маркетинговых компаний», и с целью повышения знаний в этой области он пошел работать в одно из отделений питтсбургской



Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.

для доступа к полной версии

надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку

на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать

нам копию подписки

(мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений почты и 870 частных подписных агентств)

tp@TOP-PERSONAL.ru

Что есть компания мечты

(По мнению одного из лучших кандидатов на пост генерального директора)

Это компания, в которой объединяются несколько компонентов — коллектив, рабочий процесс и результат.

Коллектив: в первую очередь и Команда, сплоченная вокруг Компании и ее лидера. Команда единомышленников. Все люди разные. Но у всех должно быть что-то общее. И это — место работы. Коллектив должен все время развиваться!!! Процесс — это не должна быть работа ради работы. Все должно быть четко, логично, без лишних движений и процедур. Все это ради РЕЗУЛЬТАТА. Результат — это в первую очередь нужный и полезный продукт. Никто не смог бы работать в Компании, которая производит «воздух». Результат — это оправдание ожиданий акционеров. Компания должна постоянно развиваться. Развитие — это не только модернизация мощностей. Развитие — это обязанность быть в тренде. И мыслить на несколько шагов вперед. Необходимо понимать и чувствовать свою отрасль. Смежные отрасли.

А стиль управления — это смесь демократичного и авторитарного стилей. Я открыт, я слушаю, слышу. Вникаю, разбираю до молекул, если необходимо. Решение и ответственность остаётся за мной. Результат Акционер спрашивает с меня.

Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.

для доступа к полной версии

надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку

на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать

нам копию подписки

(мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений почты и 870 частных подписных агентств)

tp@TOP-PERSONAL.ru

Инфлюенсер всплыл на небосводе СМИ и компаниям он интересен...

Алена Верещагина

Вам знаком термин инфлюенсер? Это широкое понятие, которое обозначает людей, использующих своё присутствие в социальных сетях, чтобы извлечь из этого выгоду. Ещё эти же люди могут заниматься продвижением каких-либо организаций или брендов. У этого слова нет русских аналогов, инфлюенсера нельзя назвать блогером или каким-то схожим словом, потому что тут всё зависит от цели.

Вам знаком термин инфлюенсер? Это широкое понятие, которое обозначает людей, использующих своё присутствие в социальных сетях, чтобы извлечь из этого выгоду. Ещё эти же люди могут заниматься продвижением каких-либо организаций или брендов. У этого слова нет русских аналогов, инфлюенсера нельзя назвать блогером или каким-то схожим словом, потому что тут всё зависит от цели.

Выделяют пять видов инфлюенсеров:

Networker (он же сетевик) — это социальный человек, которого можно найти везде и который как бы знает всё, обладает внушительным набором контактов.

Opinion leader (он же лидер мнений или специалист) — этот инфлюенсер обязательно обладает авторитетом в сфере своей деятельности, он знает, что делает, знает, о чём говорит и знает, как это всё объяснить другим. Таких инфлюенсеров часто выбирают для представительства бренда в Сети.

Discoverer (первооткрыватель) — находит новые платформы для работы, ищет ниши, которые можно занять, всегда в курсе новинок.

Sharer (распространитель) — занимается распространением информации через специальные веб-ресурсы.

И **user** (пользователь) — он представляет обычные среднестатистические бренды, не имеет такой широкой базы контактов, как у Networker, но тоже неплохо.

Считается, что инфлюенсеры заслуживают доверия больше, чем какое-нибудь СМИ вроде журнала.

Интеллектуальная платформа для персонализированного маркетинга и авто-

матизации взаимодействия с клиентом MuseFind проанализировала свои данные, и оказалось, что 92 % читателей выказывают больше доверия инфлюенсерам — лидерам мнений в соцсетях, нежели традиционной рекламе или советам известных людей. Снижение уровня доверия коснулось также и крупных блогеров с миллионной аудиторией, и микроинфлюенсеров с числом подписчиков от ста тысяч.

Однако маркетологи не растерялись и нашли выход — привлечь наноинфлюенсеров, которыми стали блогеры с десятью тысячами и менее фалловерами, что интерпретируется как «последователи», «единомышленники» или проще говоря — подписчики.

Вот что говорят наноблогеры и рекламодатели о принципах, на которых строится их совместная работа.

Татьяна Яковлева — работает с блогерами и является основательницей Сияй!community — это сообщество творческих людей, профессиональных специалистов по SMM, PR и маркетингу.

Услугами инфлюенсеров пользуется часто. Она говорит о том, что пара таких блогеров сегодня с легкостью заменят целое медиа, потому что уровень доверия, частота обращения к такому каналу коммуникации гораздо выше, чем к любому другому СМИ и прямой рекламе.

Алгоритм действия ее компании такой: если предстоит какое-то событие и нужно его осветить, то составляется список тех, кому это могло бы быть интересно, и чью целевую аудиторию компания хотела бы привлечь. Так как у наноинфлюенсера обычно от полутора тысяч подписчиков, то наиболее эффективно их приглашать, когда целью является не собрать много

людей на мероприятии, а достать определенную, узкую аудиторию. Обычно эта аудитория быстрее реагирует и покупает продукт, чем миллионы подписчиков у топового блогера.

Что выгодно отличает наноинфлюенсеров от остальных, и особенно от топовых блогеров?

Во-первых, это большая ответственность перед подписчиками. Если от миллионника отпишутся несколько сотен человек, то он даже не заметит этого. Если от наноблогера отпишутся эти же сотни, то это нанесет ему огромный ущерб.

Во-вторых, это на порядок, а то и в несколько раз меньшая стоимость услуг. Понятно, что суммы зависят от количества подписчиков, вовлеченности аудитории и качества контента. Но за рекламный пост у топового блогера нужно выложить от 900 тысяч рублей. А микроинфлюенсер возьмет от пяти тысяч рублей, да еще и зачастую бартером.

Екатерина Грудцова — работает в модельном агентстве «Мисс Татарстан», является Instagram-блогером, аудитория 3,9 тыс подписчиков.

Ее работа в качестве наноинфлюенсера началась с сотрудничества с рекламодате-

Позже обратился еще один заказчик, который предложил Екатерине уже готовый текст для размещения в постах. Но от этого предложения девушка отказалась, так как не хотела размещать столь откровенную рекламу и решила, что не станет никогда писать не от своего имени или публиковать то, что ей не нравится.

Владелица успешной страницы в Instagram утверждает, что каких-то специально отлаженных каналов коммуникации с рекламодателями у нее нет. Им просто нравится ее контент и целевая аудитория, и они сами находят ее профиль. А подписчики Екатерины полностью доверяют ее мнению. И если она порекомендовала какой-то салон или визажиста, значит, сама к ним ходит и ей нравится их работа и результат.

Анастасия Тимофейчук — является PR-менеджером, работает с фэшн-брендами.

Она говорит о том, что всем блогерам нужен контент. Поэтому на начальном этапе деятельности все, и микро, и наноинфлюенсеры обычно соглашались на все предложения рекламодателей. По мере роста блогеры начинают выбирать. Например, если это предложение от студии маникюра, то топовый блогер точно не пойдет на бесплатную процедуру, тогда как наноинфлюенсер согласится в девяти случаях из десяти.

Что проверяют бренды при работе с на-

Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.

для доступа к полной версии

надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку

на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать

нам копию подписки

(мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений почты и 870 частных подписных агентств)

tp@TOP-PERSONAL.ru

Ненормированный рабочий день — теория и практика

Светлана Щербатова

Трудовым кодексом РФ определено два вида работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени: работа на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ) и сверхурочная работа (ст. 99 ТК РФ).

Из статьи 101 ТК РФ следует, что ненормированный рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. В качестве компенсации, работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный

отпуск (ст. 101 ТК РФ). Однако, если работник привлечен к сверхурочной работе, которое должно быть только письменным). Можно сказать, что издание письменного распоряжения о привлечении работников, которым установлен ненормированный рабочий день, к выполнению обязанностей за пределами установленного рабочего времени является правом, а не обязанностью работодателя. Таким образом, исходя из смысла ст. 101 ТК РФ, отсутствие письменного распоряжения работодателя не явля-

РАБОТНИКАМ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ЕЖЕГОДНЫЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК

дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

Анализ судебной практики по данной теме позволяет выделить несколько спорных вопросов, из-за которых возникает большинство конфликтов между работниками и работодателями.

✓ В первую очередь это вопросы о форме распоряжений работодателя о привлечении работников к работе в режиме ненормированного рабочего дня и необходимости учёта времени, отработанного работником в таком режиме.

Из буквального прочтения ст. 101 ТК РФ не следует, что распоряжение работодателя на привлечение работника к работе за пределами рабочего времени должно быть в письменной форме (в отличии распоряже-

ния о привлечении к сверхурочной работе, которое должно быть только письменным). Можно сказать, что издание письменного распоряжения о привлечении работников, которым установлен ненормированный рабочий день, к выполнению обязанностей за пределами установленного рабочего времени является правом, а не обязанностью работодателя. Таким образом, исходя из смысла ст. 101 ТК РФ, отсутствие письменного распоряжения работодателя не явля-

ется безусловным подтверждением того, что работник не работал в режиме ненормированного рабочего времени.

Надо ли работодателям, у которых в трудовых договорах с работниками предусмотрен ненормированный рабочий день документально подтверждать факт привлечения работников к работе в режиме ненормированного рабочего дня и учитывать время такой работы?

Судебная практика в данном случае противоречива.

Зачастую суды придерживаются позиции, что привлечение работника к работе в режиме ненормированного рабочего дня осуществляется по письменному распоряжению работодателя, а работник, требующий компенсацию за такую работу, обязан подтвердить факт работы за пределами установленного рабочего времени.

Московским городским судом было рас-

смотрено дело по иску гр. Ш. к «Работодателю» о взыскании задолженности по выплате компенсации за неиспользованный отпуск (апелляционное определение от 16 ноября 2016 г. по делу N 33-42030/2016).

Между истцом и Ответчиком был заключен трудовой договор, условиями которого предусматривалась работа в режиме не-

привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня как до его начала, так и после его окончания на основании распоряжения работодателя (в том числе в устной форме). При этом учет времени, фактически отработанного работником в условиях ненормированного рабочего дня, производится в журнале учета рабочего времени.

ОТСУТСТВИЕ ПИСЬМЕННОГО РАСПОРЯЖЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ НЕ ЯВЛЯЕТСЯ БЕЗУСЛОВНЫМ ПОДТВЕРЖДЕНИЕМ ТОГО, ЧТО РАБОТНИК НЕ РАБОТАЛ В РЕЖИМЕ НЕНОРМИРОВАННОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

нормированного рабочего дня, при этом работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (28 основной и 14 дополнительный за работу в режиме ненормированного рабочего дня).

При увольнении была выплачена компенсация за неиспользованный отпуск за 20 календарных дней. Истец требовал произвести выплату ещё за 21 календарный день неиспользованного дополнительного отпуска.

Суд отказал в удовлетворении исковых требований со ссылкой на ст.ст. 91, 101,

Поскольку в ходе рассмотрения дела судом не установлено, что за период с ... по ... истец привлекалась к выполнению трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, соответствующих распоряжений о привлечении к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени работодателем не издавалось, суд пришел к выводу об отсутствии оснований для взыскания компенсации за дополнительный отпуск.

Свердловский областной суд занял аналогичную позицию при рассмотрении дела

**Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.
для доступа к ПОЛНОЙ ВЕРСИИ**

**надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку
на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать
нам копию подписки**

(мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений почты и 870 частных подписных агентств)

tp@TOP-PERSONAL.ru

Хищения, совершенные работниками. Преступления и наказания



Лариса Шевченко

Проблема хищения работниками имущества нередко возникает у работодателя вне зависимости от его вида деятельности, уровня доходности, количества сотрудников и, более того, вне зависимости от применяемой у него системы контроля и безопасности.

В Трудовом кодексе Российской Федерации, совершенное по месту работы хищение (в том числе мелкое) чужого имущества является однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей.

В свою очередь, Верховный Суд РФ разъяснил об увольнении за хищение по месту работы следующее: при рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по подпункту «г» пункта 6 части первой ст. 81 ТК РФ, суды должны учитывать, что по этому основанию могут быть уволены работники, совершившие хищение (в том числе мелкое) чужого имущества, при условии, что указанные неправомерные действия были совершены ими по месту работы и их вина установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных нарушениях.

В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

И что важно, установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (п. 44 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Между тем, для работников, непосред-

ственно обслуживающие денежные или товарные ценности, в Трудовом кодексе Российской Федерации установлено дополнительное основание увольнения, при этом, установление вины работника вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных нарушениях не требуется, — за совершение виновных действий, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой ст. 81 ТК РФ).

Реализация вышесказанного продемонстрировано следующей судебной практикой:

1. Свидетельские показания и постановлением об отказе в возбуждении уголовного не являются достаточным основанием для увольнения работника по пп. “г” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Прокуратурой Красногорского района Алтайского края в интересах Работника был подан иск к ООО о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Требование обосновывалось тем, что виновность работника в хищении имущества работодателя не была установлена вступившим в законную силу приговором суда или постановлением по делу об административном правонарушении.

Решением районного суда иски удовлетворены. Вышеуказанное решение было оставлено без изменений судом апелляционной инстанции (Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 14.07.2015 по делу N 33-6507/15) по следующим основаниям:

Работник может быть уволен по инициативе работодателя за однократное грубое неисполнение трудовых обязанностей — совершение по месту работы хищения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях пп. “г” п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

шего в законную силу постановления суда или иного органа о совершении истцом уголовного или административного правонарушения. При этом суд отметил, что доводы ООО о том, что факт попытки хищения истцом подтвержден как свидетельскими показаниями, так и постановлением об отказе в возбуждении уголовного дела, не могут быть приняты судебной коллегией во внимание, так как не являются достаточным

РАБОТНИК МОЖЕТ БЫТЬ УВОЛЕН ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ОДНОКРАТНОЕ ГРУБОЕ НЕИСПОЛНЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ — СОВЕРШЕНИЕ ПО МЕСТУ РАБОТЫ ХИЩЕНИЯ

При этом, согласно, п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при рассмотрении дел о восстановлении на работе лица, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Кроме того, согласно п. 44 названного Постановления, суды должны учитывать, что по этому основанию могут быть уволены работники, совершившие хищение (в том числе мелкое) чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или

основанием для увольнения работника по указанному основанию.

2. Если сотрудник совершил хищение, и в отношении него ведутся следственные мероприятия, а работодатель отстранил его от работы без сохранения заработной платы в отсутствие указания следственных органов, даже после увольнения такой сотрудник может взыскать плату за все время незаконного отстранения.

Работник работал в СПК “Пригородное”. В связи с выявлением факта хищения имущества предприятия он был отстранен от

Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.
для доступа к полной версии

надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку
на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать
нам копию подписки

(мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений почты и 870 частных подписных агентств)

tp@TOP-PERSONAL.ru

Как вписать в EVP здоровье, энергию и повышение производительности?

Виктория Петрова,
Исполнительный директор
«ЛюдиPeople»

По показателю
«Производительность
труда» *Россия*

находится на 16 месте в мире, с избыточной долей потерь от неявок по болезни, низкой эффективности профилактических мер



Почему важно измерять и контролировать производительность труда?

- Затраты на персонал растут. Эффективность и рентабельность тесно связаны с продуктивным использованием человеческого капитала

- При этом бизнесы испытывают трудности с привлечением квалифицированного и мотивированного персонала вследствие отсутствия EVP — Employee Value Proposition — ценностного предложения работодателя;

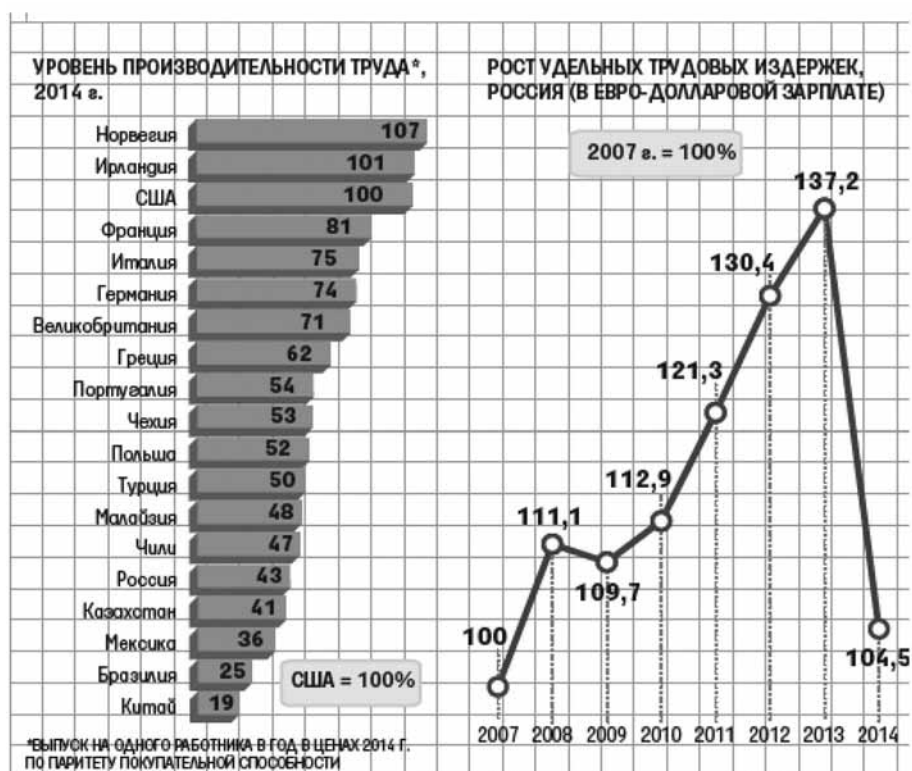
- Конкурентоспособный бизнес должен снижать свои удельные затраты при сохранении объемов и качества продукции и дать лучшим кандидатам новое ценностное предложение.

Что такое быть здоровым?

- «быть активным, энергичным, удачливым в делах, быть молодым в любом возрасте» — 87% опрошенных в Пермском исследовании 2012 г.

Факторы, влияющие на состояние здоровья сотрудников

- Экология;
- Условия труда (факторы вредности, температура, освещенность, работа за компьютером, графики работы и пр.);



Источник: The Conference Board, Центр развития ВШЭ

- Стресс (в т.ч. на рабочем месте — 50% опрошенных Job Hunter);
- Нездоровый образ жизни
- Вредные привычки
- Имеющиеся у сотрудника заболевания

На что может влиять работодатель?

- Экология;
- Условия труда (факторы вредности, температура, освещенность, работа за компьютером, графики работы и пр.);
- Стресс (в т.ч. на рабочем месте — 50% опрошенных Job Hunter);
- Нездоровый образ жизни
- Вредные привычки



- Имеющиеся у сотрудника заболевания

Что можно сделать быстро и беззатратно?

- Экология;
 - Условия труда (факторы вредности, температура, освещенность, работа за компьютером, графики работы и пр.);
 - Стресс (в т.ч. на рабочем месте — 50% опрошенных Job Hunter);
 - Нездоровый образ жизни;
 - Вредные привычки;
 - Имеющиеся у сотрудника заболевания.
- Зачем это работодателю?
- EVP + укрепление бренда работодате-



Уроки исследования «Lifelines»*

- Участвуют 2 северных региона Голландии;
- База данных по всем жителям: сон, питание, образ жизни, работа, физическая активность, мед. анализы, заболевания, исход
- * Groeningen University, 1965г. — наст. время

Уроки исследования «Lifelines» — 2

1. Пока вы не наладите сон, вы не наладите ничего;
2. Умеренная физическая нагрузка на солнце после пробуждения — и вы счастливы;

Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.

для доступа к ПОЛНОЙ ВЕРСИИ

надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку

на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать

нам копию подписки

(мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений почты и 870 частных подписных агентств)

tp@TOP-PERSONAL.ru

10 правил увольнения не работают



Дмитрий Жирнов,
руководитель кадрового
агентства Bridge2HR
<https://bridge2hr.ru>

Если принято решение об увольнении сотрудника, то увольнять нужно быстро. Идеальный вариант, когда Соглашение сторон подписывается на первой встрече с увольняемым. Если сотрудник берет время на обдумывание вашего предложения о расставании, то велика вероятность, что следующая встреча состоится в присутствии юриста, нанятого увольняемым. Из моей практики медиатора, на этих встречах неожиданно для работодателя вскрывается такой момент, как невозможность объективной оценки качества и объемов выполняемых работ сотрудником, т.к. нет внятной должностной инструкции и иных ЛНА с количественными показателями. И заявление работодателя, что работник «плохо работает и не справляется со своими обязанностями» оказывается юридически голословным. Поэтому, на первой встрече нужно подвести увольняемого к мысли, что увольнение по Соглашению сторон — это единственный выигрышный вариант для него. Без эмоций, оперируя только фактами предложить увольняемому встать на ваше место и спросить, как бы он поступил в данной ситуации

Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.
для доступа к полной версии

надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку
на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать
нам копию подписки

(мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений почты и 870 частных подписных агентств)

tp@TOP-PERSONAL.ru


HR БРЕНД – ЭФФЕКТИВНЫЙ ПРОЕКТ ИЛИ ПУСТАЯ ТРАТА СРЕДСТВ?

Тема актуальная. Благодаря премии hh.ru тема стала очень известной. Но много ли компаний реализуют проект? Многие не уверены в полезности проекта. Многие просто не видят отличия от обычного бренда.

29 МАЯ

С 10⁰⁰ ДО 20⁰⁰

ОТЕЛЬ САВОЙ
(ЗИМНИЙ САД)

 ПРИГЛАСИЛ РЯД ОЧЕНЬ ОПЫТНЫХ СПИКЕРОВ ИЗ КРУПНЫХ ФИРМ ПОДЕЛИТЬСЯ МНЕНИЯМИ И ОПЫТОМ С КОЛЛЕГАМИ.

Вопросы конференции и круглого стола по окончании:

- Что такое есть HR бренд?
- В чем его отличия от обычного бренда?
- Стоимость затрат в начале и потом?
- "Подводные камни" на пути строителя?
- Кто в компании может тихо выступать против?
- Финансовой выгоды не видать. Так зачем?

УЧАСТИЕ ПОДТВЕРДИЛИ:



Виктория Петрова
(ЛюдиПипл, Русал)



Татьяна Ананьева
(Апостроф)



Татьяна Кожевникова
(HRD ЧМ по футболу 2018)



Борис Жалило
(бизнес-тренер)

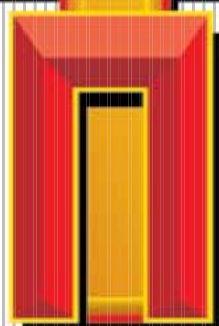
Татьяна Пригожина
(БазелЦемент)

ПРИГЛАШЕНЫ:

HRD крупных компаний разных сегментов бизнеса (банки, фарма, ритейл, IT, логистика, финансы, производство, кадровые агентства, консалтинг)

Подробности по почте TP@TOP-PERSONAL.RU

WWW.TOP-PERSONAL.RU



Сергей Слесарев

Социальная ответственность бизнеса: как компании правильно написать локальные нормативные акты

*Александр Чакински
Чаталия Пластинина
Ирина Костева*

Увольнение за нетрезвость. Споры и доказательная база

Владимир Алистархов

Злоупотребление полномочиями

Светлана Щербатова

Ненормированный рабочий день — теория и практика

Ирина Трубникова

Ошибки работодателя, которые приведут к восстановлению на работе работника, не прошедшего испытание

Мария Бубнова

Споры и проверка «договорных» больничных листов

Чаталия Пластинина

Больничный во время отпуска без сохранения заработной платы

Дмитрий Жирнов

10 правил увольнения не работают

Национальная Деловая Премия **КАПИТАНЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА**

И БИЗНЕС-КОНГРЕСС С УЧАСТИЕМ СПИКЕРОВ ИЗ РЯДА УСПЕШНЫХ КОМПАНИЙ

МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ —
**ОТЕЛЬ
«САВОЙ»**

11-Я ЦЕРЕМОНИЯ ПРЕМИИ И
КОНГРЕСС ПРОЙДУТ
29 МАЯ 2019 Г.

(КОНФЕРЕНЦИЯ И ЦЕРЕМОНИЯ ПРЕМИИ)

ОСНОВНЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ НОМИНАЦИИ

- Лучшие работодатели
- Деловая репутация
- Лидеры отрасли
- Бурный рост
- Бизнес-проект
- Корпоративная культура
- Диверсификация
- Лучшие сайты
- Международная экспансия
- Модель управления
- Массовый рекрутмент
- Команда топов
- Agile team
- Трансформация
- Эффективность бизнеса
- Лучшие кадровые агентства
- Лучшие пиар-агентства

ПЕРСОНАЛЬНЫЕ НОМИНАЦИИ

- Лучшие CEO
- Лучшие бизнес-тренеры
- Лучшие hrd
- Лучшие авторы