

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 2020

Нетворкинг

HR

Зарплата

Корпоративная культура

Командировка

Удаленка

Кадровое делопроизводство

Управление персоналом

Искусственный интеллект

COVID-19

Персонал



КОУЧИНГ **для руководителей**

Руководитель проекта
сертифицированный коуч
Надежда Гончарова

Пишите заявки на -
nvgoncharova0802@yandex.ru

Закажите **КОУЧИНГ** для себя или компании.
Подписчикам данная услуга предоставляется
БЕСПЛАТНО.

925-881-7901 (вацап, пишите Надежде Гончаровой)

Вирус бродит по Европе...

Многие из вас, наверное, сейчас трудятся удалённо.

Работы не стало меньше..., наоборот, больше.

Нетворкинг — как главная тема — важный и полезный материал.

P.S.

Закажите КОУЧИНГ для себя или компании.

Подписчикам данная услуга предоставляется

БЕСПЛАТНО.

925-881-7901 (вацап, пишите Надежде Гончаровой)

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

НЕТВОРКИНГ

Нетворкинг — это живой, меняющийся инструмент4
Максим Чернов

HR

Что нового стоит изучать и внедрять в hr сегодня?10
Лилия Мацвей

ИСТОРИЯ ВОПРОСА

Деловые люди14
Дмитрий Прицев

ЗАРПЛАТА

Не спешите резать зарплаты таким методом18
Александра Шишкина

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Корпоративная культура как предмет скрытых споров20
Виктория Кокорева

КОМАНДИРОВКА

Расходы на командировку. Анализ споров27
Инна Демидова

УДАЛЕНКА

Эксперты: как на удаленке сохранить отношения с коллегами и командный дух34
Мария Левашова

КоАП

Изменение концепции КоАП37
Дмитрий Мартасов

КАДРОВОЕ**ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО**

Ошибки важные в кадровом делопроизводстве. Анализ споров43
Наталья Тихонова

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Без лжи и обмана: стиль Германа Грефа в управлении персоналом49
Кристина Оленёва

ИИ

Смарт-контракты в судах РФ52
Михаил Джикия

ОБЗОР КНИГИ

Конрад Лоренц «Агрессия»58
Владимир Шумков

COVID-19

Первые последствия COVID-19 для операторских сетей: сети держатся! ...64
Крейг Лабовиц

КОММЕНТАРИЙ ЭКСПЕРТА

Комментарий эксперта70
Ольга Яковлева, Валерий Сидоренко, Юрий Кондратьев

ВОПРОС-ОТВЕТ

Вопрос-ответ75
Элина Шакирова

ПЕРСОНАЛ

Без них компаний не бывает76
Наталья Пластинина



Нетворкинг — это живой, меняющийся инструмент



Максим Чернов,
Предприниматель, владелец
компании ProNetworking;
Основатель Академии
нетворкинга и личного бренда

Что такое нетворкинг и меняется ли со временем содержание этого понятия?

— В 2012-2013 еще году еще не было четкого понимания, что это такое. В Википедии по термину «Нетворкинг» шла переадресация на страницу про сетевой маркетинг. И тогда я написал вот это определение: «Нетворкинг — это искусство или наука заводить полезные связи, поддерживать их и правильным образом использовать для карьеры, бизнеса, для жизни». И с тех пор оно закрепилось.

Я занимаюсь этой темой с 2013 года, и за это время мой подход существенно изменился. Если раньше в нетворкинге больше внимания обращали на его прагматический аспект, рассматривали как инструмент реализации каких-то деловых интересов, то сейчас это процесс нахождения людей не только полезных, но и интересных, с кото-

рыми приятно общаться, с совпадающими ценностями.

Очень многие в российской бизнес-среде общаются по старинке. В какой мере могли бы они использовать знания нетворкинга и какую роль играет местная специфика?

— Основа нетворкинга — это отношения между людьми. Например, в Калифорнии, в Кремниевой долине, для этого сначала нужно провести официальную встречу в

общения. И часто она является следствием изначального недоверия. Конечно, не всегда так бывает, но мне часто приходится это видеть. Если поменять свои собственные установки и доверять людям по умолчанию, то, возможно, те, кто привык знакомиться с позиции недоверия, будут легче и быстрее раскрываться. Это не значит, что нужно безоговорочно доверять всем подряд и в итоге остаться без штанов. Но, на мой взгляд, если ты меняешь свой психологический настрой, то, возможно, другие это почувствуют и тоже будут по-другому к вам относиться. Можно даже использовать

СЕЙЧАС ЭТО ПРОЦЕСС НАХОЖДЕНИЯ ЛЮДЕЙ НЕ ТОЛЬКО ПОЛЕЗНЫХ, НО И ИНТЕРЕСНЫХ, С КОТОРЫМИ ПРИЯТНО ОБЩАТЬСЯ, С СОВПАДАЮЩИМИ ЦЕННОСТЯМИ

офисе, а поговорить подробнее можно уже потом — в неофициальной обстановке еще где-нибудь. Если в Нижнем Новгороде для установления отношений нужно сходить в баню или выпить, то это тоже нетворкинг, это тоже работает.

Это говорит о том, что нетворкинг — не абстрагированный от жизни инструмент и не набор аксиом, которые не подлежат изменениям. Существующие принципы нетворкинга, конечно же, надо адаптировать, нужно пользоваться теми инструментами, которые работают в конкретное время в конкретном месте. Есть и какие-то дополнительные вещи, которые могут принести пользу.

Например, какие?

— Так, для постсоветского нетворкинга характерна некоторая закрытость в начале

инструменты, нетипичные для определенной среды, и достигать при этом желаемого результата.

Мой приятель, ушедший из нефтяного бизнеса, сказал, что там совершенно другие люди, не такие, как мы. Как Вы думаете, что он имел в виду?

— Мне кажется, в большом бизнесе, например в энергетической отрасли, бизнесмены из России, Китая и Америки более или менее легко найдут общий язык. Не думаю, что там есть какие-то серьезные отличия. Я полагаю, что есть определенный список личностных качеств, которыми нужно обладать или которые нужно развивать в себе, работая в той или иной индустрии.

Можно предположить, что в нефтяном

бизнесе, где крутятся очень большие деньги, есть некая криминальная составляющая, которая, может быть, обуславливает большую жесткость в отношениях. Возможно, какая-то специфика в отношении качеств, которыми обладают люди, достигающие успеха, есть и в малом и среднем бизнесе. Однако когда бизнес становится очень большим, я думаю, эта специфика нивелируется и топы имеют сходные качества характера независимо от направления деятельности.

Как Вы зарабатываете деньги, будучи экспертом по нетворкингу?

— У меня есть закрытый клуб «Академия нетворкинга», куда сейчас входят 400 человек, которые получают доступ к учебным

материалам и возможность встречаться с экспертами. Членами клуба становятся по подписке. У нас есть несколько платных обучающих онлайн-курсов, иногда я назначаю гонорар за свои выступления. Кроме того, мы продаем рекламу на наших платформах в YouTube и Инстаграме. В принципе все, чем мы занимаемся, называется Академия Максима Чернова.

Судя по размеру аудитории, тема пользуется спросом. Как постоянно поддерживать интерес? Что нового узнают люди в клубе?

— В принципе, участие в любом клубе, в любом сообществе, в том числе в нашем, говорит о том, что большинству людей не хватает качественного общения.

**ЭТО МАКСИМАЛЬНО ЯРКАЯ ПРЕЗЕНТАЦИЯ ЗА КОРОТКОЕ ВРЕМЯ,
КОТОРАЯ УБЕДИТ ЧЕЛОВЕКА ПРОДОЛЖИТЬ ОБЩЕНИЕ**



Сначала люди приходят, например, за контентом, за обучением, а остаются из-за возможности общаться в профессиональном кругу. В нашей академии процесс обучения построен так, что, обучаясь, люди сближаются друг с другом: кто-то просто заводит дружеские связи, кто-то начинает


работу, — они познакомились, и потом рекрутер продал контакт.

Если говорить именно о нетворкинге, вопрос заключается прежде всего в том, как и где находить нужных кандидатов. Общаюсь в офлайне, посещая какие-то целевые

УЧАСТИЕ В ЛЮБОМ КЛУБЕ, В ЛЮБОМ СООБЩЕСТВЕ, В ТОМ ЧИСЛЕ В НАШЕМ, ГОВОРИТ О ТОМ, ЧТО БОЛЬШИНСТВУ ЛЮДЕЙ НЕ ХВАТАЕТ КАЧЕСТВЕННОГО ОБЩЕНИЯ

разрабатывать и реализовывать совместные проекты. И в итоге люди хотят быть вместе и с большим энтузиазмом приезжают на живые встречи. Сейчас у нас будет проходить большая конференция в Москве. То есть люди остаются из-за качества общения.

мероприятия, просто общаясь с людьми в официальном или менее официальном формате. Это первое. Второе — технические приемы, которые используются при таком активном поиске, например как заинтересовать...

 **Мой знакомый директор кадрового агентства жалуется, что крупные заказчики не хотят работать с его КА, хотя все агентства подбирают одних и тех же людей. В чем может быть секрет?**

— Мне кажется, надо спросить у вашего знакомого. Может быть, он как-то не так бизнес ведет. Но может быть, что и неверно выстраивает личные отношения как с заказ-

 **А если идет речь о заказчиках?**

— Одни и те же айфоны продается по-разному: одна компания продает 200 аппаратов, другая — тысячу. Есть множество факторов, почему потребители выбирают ту или иную фирму, даже если цена одна и та же. Прежде всего это бренд, репутация, известность собственника, уровень общения с заказчиками и то, как сотрудники компании выстраивают коммуникацию.

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

tp@TOP-PERSONAL.ru



Что нового стоит изучать и внедрять в hr сегодня?



Лилия Мацвей,
Руководитель
департамента
рекрутмента
«Рекадро»

Сегодня мы живем в эпоху цифровой революции, которая касается большинства сфер бизнеса. Сфера HR не стала исключением и помимо внедрения гибкого графика для сотрудников, возможности работать удаленно, увеличения количества фрилансеров, диджитализация существенно меняет ее картинку и будет только набирать обороты. В связи с этим, в сфере управления персоналом возникают новые тренды, на которые необходимо обратить внимание, внедрять или продолжать развивать.

HR-автоматизация

Автоматизацией HR процессов уже мало кого удивишь, однако еще остаются компании, которые только переходят на новые системы. Автоматизация документооборота, HR-аналитики, рекрутинговых процессов, использование чат-ботов будут оставаться актуальными и в 2020 году. Эффективность автоматизации подтверждается на практике: меньше тратится времени на рутинные операции и увеличивается результативность HR-процессов, уменьшается количество ошибок в различных отчетах, повышается эффективность коммуникаций по организационным вопросам и так далее. Поэтому эти процессы будут только совершенствоваться. Например, в нашей компании мы активно автоматизируем процессы привлечения и подбора персонала: при проведении проектов массового подбора мы делаем автообзвон потенциальных кандидатов, осуществляем рассылки при отборе кандидатов на вакансию, используем автоматическую обратную связь. Сейчас мы занимаемся разработкой сервиса для наших клиентов, который позволит видеть процесс работы консультанта над проектом и давать обратную связь в любое удобное время. Рекомендую обратить внимание на автоматизацию обучения и развития персонала: в рамках корпоративного университета можно создать онлайн-обучение для своих сотрудников. Эффективно оптимизируют работу чат-боты, например, с их помощью Вы можете проводить опросы среди сотрудников, клиентов и кандидатов, а также осуществлять информационную поддержку: как оформить отпуск, командировку или больничный, как начисляется премия и так далее.

MarHR или HR-маркетинг

Сегодня в эпоху цифровизации HR-

маркетинг решает свои задачи с помощью digital-инструментов, которые, в свою очередь, помимо создания и выстраивания бренда компании, помогают привлечь нужных кандидатов, быстрее и дешевле закрывать вакансии. Поэтому важно изучить приемы взаимодействия с кандидатами/клиентами через различные каналы коммуникаций: от Direct Marketing и рабочих сайтов до социальных медиа. Развивайте навык копирайтинга и учитесь писать привлекательные HR-тексты с учетом целевой аудитории. Работайте над контентом в социальных медиа и помните, что 90% информации люди получают через визуальный канал.

Геймификация

Игровые технологии в HR-сфере набирают свою популярность и активно внедряются в компаниях. Геймификация позволит улучшить процесс адаптации и обучения сотрудников, также такой подход может применяться в проведении собеседований. В нашей компании мы уже начинаем тестировать готовый продукт онлайн-игру «Рекрутер», которая поможет нам выявить уровень профессиональных навыков, прокачать имеющиеся и наметить план развития. Перед тем, как внедрять автоматизированную геймификацию, я рекомендую для начала четко понять, чего Вы хотите достичь и какие бизнес-задачи решить? Игровые методы удачно решают вопросы нематериальной мотивации сотрудников, например, повышают вовлеченность сотрудников в работу и другие корпоративные мероприятия, помогают отметить достижения коллег и рассказать о них другим. Геймификация идеально подходит для адаптации сотрудников, выявления нестандартного мышления, сплочения команды и укрепления взаимоотношений в коллективе. Когда Вы

определились, какую задачу хотите решить, обозначьте метрики, с помощью которых можно оценить эффективность решения. Не забывайте про сроки, в которые хотелось бы достичь результата. Далее определяйтесь с руководителем проекта, бюджетом и поставщиком услуг. Как видите, подходить к внедрению нужно комплексно с привлечением специалистов, только тогда Вы получите качественный продукт.

Корпоративное онлайн-обучение

Классическая модель обучения уже давно устарела, тогда как электронное обучение только усиливает свои позиции. Такой

«цифровое мышление». В связи с этим была разработана целая программа онлайн-курсов для сотрудников. Результат был достигнут, и мы не останавливаемся!

Социальный рекрутинг

Не смогу обойти стороной социальный рекрутинг, так как оперативный поиск подходящих кандидатов и закрытие позиций с наибольшей эффективностью и с меньшими затратами – одна из ключевых задач. Поэтому активное использование социальных сетей, чатов, приложений и сервисов будет только в помощь рекрутеру. С учетом широкого распространения смартфонов и ис-

ИГРОВЫЕ МЕТОДЫ УДАЧНО РЕШАЮТ ВОПРОСЫ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ, НАПРИМЕР, ПОВЫШАЮТ ВОВЛЕЧЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ В РАБОТУ И ДРУГИЕ КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ, ПОМОГАЮТ ОТМЕТИТЬ ДОСТИЖЕНИЯ КОЛЛЕГ И РАССКАЗАТЬ О НИХ ДРУГИМ

формат позволяет обучать неограниченное количество сотрудников в любом месте и в любое время без отрыва от производства. А также оперативно проводить тестирование и аттестацию сотрудников, причем ничто

пользования мобильных приложений можно быстро выйти на подходящего кандидата через канал, который для него наиболее предпочтителен. Применяйте как можно больше каналов и помните, что каждый

Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.

ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ

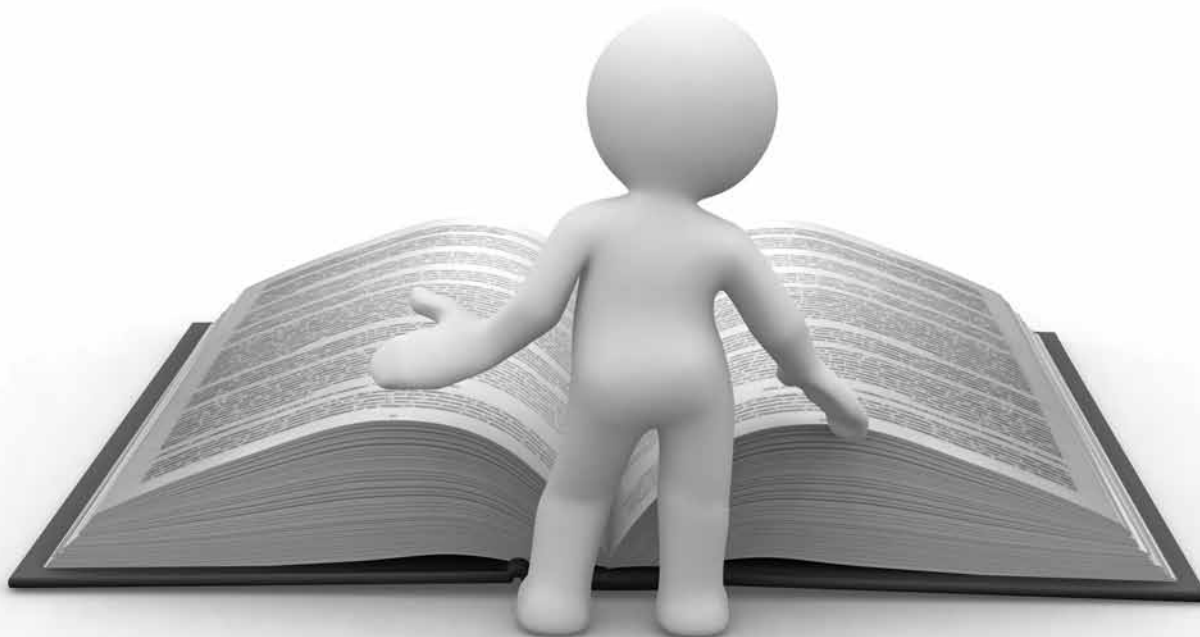
надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку

на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать

нам копию подписки

tp@TOP-PERSONAL.ru

Деловые люди



Дмитрий Прицев

А что нам известно?

Какие ассоциации обычно возникают, когда мы произносим слова «деловые люди»? Наверняка, я не погрешу против истины сказав, что самыми распространенными образами будут картины предпринимателей, окруженных разнообразными предметами роскоши и значительными средствами — от автомобилей премиум класса и дорогих, роскошных яхт до вилл на лазурном берегу и личных самолетов со счетами в швейцарских банках. В общем, все то, о чем можно узнать из авторитетных глянцевого финан-

сово-экономических журналов, расследований навязчивых папарацци и репортажей с вечеринок истеблишмента вездесущих телерепортеров. Ввиду этого в голове у каждого, пожалуй, возникает представление о прямой взаимосвязи: деловой человек — не что иное, как представитель мира бизнеса.

Но было ли так всегда, еще триста, четыреста лет назад, — время ничтожное с точки зрения исторического масштаба? Думали ли так же люди, связывая воедино — предпринимателей в нашем понимании в ту эпоху просто не существовало, — слова

«деловые люди» с успешными персонами их времени и успехом в целом? Оказывается, реальность была не столь радужной, как этого хотелось. Многие, пожалуй, пришли бы в изумление, узнав, что рассматриваемое нами понятие больше относится к холопам и средневековой истории Руси, чем к современности. Оно было первоначально связано с тем делом, которым занимался человек, но не характеризовало его в качестве способного и опытного в этом кон-

сле крестьян. В отличие от челяди (несшей на себе печать плена — пленников-рабов), холопами становились местные жители в результате усиления зависимости (обычно от войн, неурожая, потрав сельхоз угодий) от состоятельных соплеменников. У князей, бояр и прочих феодальных заправил они искали покровительства и защиты во время неурядиц в обмен на свою свободу, при этом, окончательно не порывая с прежним окружением, свободным людом.

**РАССМАТРИВАЕМОЕ НАМИ ПОНЯТИЕ БОЛЬШЕ ОТНОСИТЬСЯ
К ХОЛОПАМ И СРЕДНЕВЕКОВОЙ ИСТОРИИ РУСИ, ЧЕМ К
СОВРЕМЕННОСТИ. ОНО БЫЛО ПЕРВОНАЧАЛЬНО СВЯЗАНО
С ТЕМ ДЕЛОМ, КОТОРЫМ ЗАНИМАЛСЯ ЧЕЛОВЕК, НО НЕ
ХАРАКТЕРИЗОВАЛО ЕГО В КАЧЕСТВЕ СПОСОБНОГО И ОПЫТНОГО
В ЭТОМ КОНКРЕТНОМ ДЕЛЕ**

кретном деле. Хотя со временем, к XIX в., оно и приобрело близкий к современному смысл: «Искусный в приказных делах. Он человек деловой», — как было указано в Словаре Академии Российской за 1809 г.

Соответственно, холопы были не чем иным, как собственностью господ. А в отношении между последними и их имуществом верховная власть — в отличие от Церкви, проповедовавшей братское отношение между всеми людьми — зачастую никак не вмешивалась. Поэтому они определялись исключительно благопожеланиями феодалов или напротив их нерасположением по какой-либо причине. Убийство

Холопы и все, все, все

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

tp@TOP-PERSONAL.ru

Не спешите резать зарплаты таким методом



Александра Шишкина

В 2019 году Московский городской суд внес некую сумятицу в толкование норм возможности работодателя в одностороннем порядке прекращать трудовые отношения при изменении условий трудового договора (Апелляционное определение от 26.03.2019 по делу № 33-13196/2019).

Российское трудовое законодательство исходит из принципа поддержания прав работника, в том числе, и тем более, при намерении работодателя уменьшить заработную плату, пусть и в связи с изменением объема трудовых обязанностей. В каждом конкретном случае такого уменьшения нужно исследовать все имеющиеся обстоятельства. В частности, уменьшение работников, находящихся в подчинении, не всегда будет означать уменьшение объема обязанностей, и т.д.

В последнем абзаце ст. 74 Трудового кодекса РФ указано, что изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

Как бы то ни было, понижение уровня заработной платы, пусть даже с уменьшением трудовой нагрузки (которую еще нужно будет доказать работодателю), сводится к ухудшению финансового положения работника, того положения, к которому он привык на протяжении какого-то промежутка времени. По сути, в рассматриваемом деле, работник лишился выплат и привилегий, которые мог бы получить при процедуре сокращения штата организации. На мой взгляд, стоит говорить о некоем лукавстве работодателя, а также стремлении таким образом сэкономить на процедуре сокращения.

Верховный суд РФ в Постановлении Пленума от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» (п. 21) высказал такое мнение:

**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

tp@TOP-PERSONAL.ru

Корпоративная культура как предмет скрытых споров



Виктория Кокорева

«Что такое хорошо, что такое плохо» — обычно такую фразу мы используем, когда ходим разграничить понятия допустимого поведения от недопустимого. Критерии этических норм и правил поведения общеизвестны, но, к сожалению, не все мы готовы их соблюдать. Общественное порицание — это вся легальная ответственность, которую может испытать на себе «нарушитель». В трудовых отношениях, где личностный элемент работника играет ключевую роль ограничиться только лишь общественным

Вопрос применения дисциплинарных взысканий к государственным служащим, например, работникам прокуратуры, судьям, иных государственных гражданских служащих, достаточно подробно рассмотрен судебной практикой, с работниками же коммерческих организаций ситуация несколько сложнее. Поскольку за нарушение корпоративной культуры в частной компании, в основном, применяются меры дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора, что не связано с прекраще-

В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ, ГДЕ ЛИЧНОСТНЫЙ ЭЛЕМЕНТ РАБОТНИКА ИГРАЕТ КЛЮЧЕВУЮ РОЛЬ ОГРАНИЧИТЬСЯ ТОЛЬКО ЛИШЬ ОБЩЕСТВЕННЫМ ПОРИЦАНИЕМ НЕЛЬЗЯ

порицанием нельзя. Негативное поведение одного работника по отношению к другому, к работодателю, подрыв трудовой дисциплины в целом, все этого отрицательно сказывается на взаимоотношении между коллегами, снижает качество рабочего процесса и результата. Регулятором такого рода правоотношений выступает целый институт под названием «корпоративная культура». Нормативное закрепление данного блока отношений находится на уровне локальных нормативных актов и, как правило, носит название «Кодекс корпоративной этики», «Кодекс этики» и т.д., данный образ регулирования отношений в большей мере характерен для крупных работодателей, но, тем не менее, об этом начинают задумываться и иные участники рынка, понимая огромную значимость процесса. **Практика привлечения работников к дисциплинарной ответственности за нарушение правил корпоративной этики начала формироваться не так давно и еще не приобрела четкого практического формата.**

нием трудовых отношений, работники, стараясь не вступать в конфликт с действующим работодателем, обращаются в суд с иском об обжаловании приказов в исключительных случаях, что и приводит к скрытому характеру подобных споров.

Согласно ст. 189 ТК РФ дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. В соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ дисциплинарный проступок представляет собой противоправное виновное деяние.

Противоправность деяния проявляется в его несоответствии законам, иным нормативным правовым актам, в том числе правилам внутреннего трудового распорядка, положениям и уставам о дисциплине,

должностным инструкциям, приказам работодателя, а также условиям трудового договора. Таким образом, нарушение правил корпоративной культуры есть несоблюдение работником установленных и локально закрепленных в Компании этических норм и принципов.

Крупные работодатели ПАО «Аэрофлот», ПАО «СИБУР Холдинг», ПАО «Газпром», ПАО «НК «Роснефть», ПАО «Сбербанк», ПАО «БАНК ВТБ» и т.д. на внутреннем уровне закрепили основные принципы корпоративной культуры. Правила внутрикорпоративного поведения и общения работников в коллективе, содержат требования о необходимости следования правилам делового этикета, в т.ч. по деловому облику и стилю делового общения сотрудников, поддержания благоприятного психологического климата в

коллективе, соблюдения принципа о недопустимости конфликта интересов на рабочем месте.

Важность соблюдения принципов корпоративной культуры рассматривается через призму достижения компанией определенного финансово результата, для целей которого определяющее значение имеет нормальное функционирование ее внутренних звеньев — сотрудников. В данной связи немаловажную роль играет недопустимость конфликта интересов в действиях работников, что представляет собой ситуацию, в рамках которой личная заинтересованность работника мешает или может помешать действовать добросовестно в интересах работодателя.

В качестве примера конфликта интере-

**ПРАКТИКА ПРИВЛЕЧЕНИЯ
РАБОТНИКОВ К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ
ПРАВИЛ КОРПОРАТИВНОЙ
ЭТИКИ НАЧАЛА ФОРМИРОВАТЬСЯ
НЕ ТАК ДАВНО И ЕЩЕ НЕ
ПРИБРЕЛА ЧЕТКОГО
ПРАКТИЧЕСКОГО ФОРМАТА**



сов можно привести следующие ситуации: прямое подчинение между собой близких родственников, скажем, начальник отдела приходится отцом своего сотрудника, — или принятие решения членом конкурсной комиссии о заключении договора с контрагентом на заведомо невыгодных для компании условиях при наличии личной заинтересованности работника, например, финансовой.

По данному вопросу судебная практика немногочисленная и, как правило, такой конфликт не выходит за периметр компании. Тем не менее, решением Петропав-

держиваться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении им своих трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету. Факт ознакомления с данным локальным актом работник не отрицал, в качестве доказательств по делу были использованы материалы служебной проверки, показания свидетелей. При вынесении решения суд руководствовался ст. 185, 192, 193, п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

ВОЗМОЖНЫЕ СОМНЕНИЯ, УСТНЫЕ ПРОСЬБЫ И ДОМЫСЛЫ РАБОТОДАТЕЛЯ СУД ИСТОЛКУЕТ В ПОЛЬЗУ СЛАБОЙ СТОРОНЫ

ловск-Камчатского городского суд Камчатского края № 2-3777/2019 26.06.2019 рассмотрено гражданское дело по исковому заявлению работника Общества о признании приказа о дисциплинарном взыскании в виде выговора незаконным. Истец в процессе осуществления трудовой деятельности в должности главного инженер допустил ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, выразившееся в завышении объема оргтехники и периферийных устройств, необходимых к утилизации,

Помимо привлечения работника к дисциплинарной ответственности за допущение конфликта интересов актуальна тема применения дисциплинарных взысканий за несоблюдение установленных правил к фирменному стилю одежды. В данном случае логика привлечения работников едина, применить наказание можно только за то, что локально закреплено, и с чем работник ознакомлен под роспись, при этом нужно учесть тяжесть совершенного проступка, обстоятельства его совершения и пред-

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

tp@TOP-PERSONAL.ru

Расходы на командировку.

Анализ споров



Инна Демидова

В нашей стране постоянно происходит обновление законодательства, в том числе это коснулась и такого вопроса, как командирование сотрудников.

Некоторые положения законодательства имеют, безусловно, положительный эффект. Например, с 2015 года российские организации больше не должны выдавать сотрудникам командировочные удостоверения (Постановление Правительства РФ от 29 декабря 2014 года № 1595). Но некоторые идеи и нововведения по-прежнему не находят договоренностей как у работников, так и у работодателей. В связи с чем они вынуждены искать правды у судебных органов.

К примеру, разрешая спор об оплате расходов отправленного на обучение работника Определением СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 9 февраля 2015 г. N 20-КГ14-21 суд оставил без изменения решение районного суда о частичном удовлетворении исковых требований по делу о взыскании командировочных расходов, поскольку при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой; судом установлено, что заявительница направлена в служебную командировку по приказу работодателя, в связи с чем имеет право на возмещение командировочных расходов.

Суд апелляционной инстанции, отменяя решение суда первой инстанции и принимая по делу новое решение об отказе в иске, пришёл к выводу о том, что ГБУ РД «Каякентская Центральная районная больница» не является надлежащим ответчиком по делу. В обоснование вывода суд второй инстанции указал на то, что К.Г.М. была направлена на профессиональную переподготовку врачей в рамках заключенного договора между Министерством труда и социального развития Республики Дагестан и администрацией муниципального района «Каякентский район» «О совместной деятельности по организации профессиональ-

ной переподготовки врачей в соответствии с республиканской целевой программой «Модернизация здравоохранения Республики Дагестан». По условиям этого договора Министерство труда и социального развития Республики Дагестан обязалось произвести перечисление средств в виде межбюджетных трансфертов в бюджет муниципального образования «Каякентский район» на возмещение муниципальному бюджетному учреждению расходов на оказание образовательных услуг после окончания обучения и получения соответствующих сертификатов обучавшимися врачами с учетом выполнения условий заключенного договора, транспортных расходов на переезд врачей в другую местность и обратно, расходов на найм жилого помещений за время проживания в период обучения в другой местности, а также суточных расходов за время следования к месту обучения и обратно на основании представленных местной администрацией через работодателя (муниципальное бюджетное медицинское учреждение) в центр занятости населения заверенных в установленном порядке подтверждающих указанные расходы документов.

Из положений ст.187 ТК РФ следует, что причитающиеся работнику суммы в возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, в частности, при направлении работника на профессиональное обучение, переподготовку с отрывом от работы, по своему характеру являются компенсационными выплатами и составной частью заработной платы, обязанность по выплате которой лежит на работодателе. Право работника на вознаграждение за труд, в том числе на возмещение командировочных расходов, не может быть поставлено в зависимость от исполнения каких-либо договоров между третьими лицами.

Истица была направлена в служебную командировку в г. Махачкалу в Дагестанскую

государственную медицинскую академию для прохождения последиplomной подготовки врача-специалиста по приказу главного врача ГБУ Республики Дагестан «Каякентская Центральная районная больница» .

Следовательно, именно на ГБУ РД «Каякентская Центральная районная больница» лежит обязанность по возмещению понесенных истцом командировочных расходов.

ды, уменьшающие налог на прибыль. (постановление ФАС Северо-Западного округа от 30 июля 2012 г. № Ф07-2310/12 по делу № А56-48850/2011, постановление ФАС Северо-Западного округа от 29 июня 2012 г. № Ф07-1200/12 по делу № А05-8580/2011).

Следующий вопрос, который часто задают работодатели: можно ли принять в расходы затраты командированного работника

ПРИ НАПРАВЛЕНИИ РАБОТНИКА В СЛУЖЕБНУЮ КОМАНДИРОВКУ ЕМУ ГАРАНТИРУЮТСЯ СОХРАНЕНИЕ МЕСТА РАБОТЫ (ДОЛЖНОСТИ) И СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА, А ТАКЖЕ ВОЗМЕЩЕНИЕ РАСХОДОВ, СВЯЗАННЫХ СО СЛУЖЕБНОЙ КОМАНДИРОВКОЙ

Суд апелляционной инстанции приведенные положения трудового законодательства, регулирующего возникшие спорные отношения, не принял во внимание и неправомерно отказал К.Г.М. в возмещении командировочных расходов.

Далее из анализа судебной практики можно заметить, что нередко вопросы, когда предполагалось, что сотрудник поедет в командировку на несколько дней, но рабочие вопросы удалось решить раньше, и он вернулся в тот же день, что и уехал. Фактически командировка была однодневной. Должна ли организация выплатить ему суточные?

Нет, организация выплачивать суточные при однодневной командировке не обязана (абз. 4 п. 11 Постановления Правительства РФ от 13 октября 2008 г. N 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки». Но она может это сделать по собственной инициативе. Законодательство разрешает отнести такие суточные в расхо-

на оплату такси, и если да, то какими документами их подтвердить?

Затраты на такси можно принять в расходы, если они были экономически обоснованы и документально подтверждены (п. 1 ст. 252 НК РФ, п. 24 Положения, ст. 168 ТК РФ, постановление ФАС Московского округа от 13 декабря 2013 г. № Ф05-15227/13 по делу № А40-171903/2012, письмо Департамента налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина России от 14 июня 2013 г. № 03-03-06/1/22223). Подтверждающими документами при этом будут чеки ККТ или квитанции об оплате проезда — один из этих документов таксист обязан выдать (п. 111 постановления Правительства РФ от 14 февраля 2009 г. № 112 «Об утверждении Правил перевозок пассажиров и багажа автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом»).

Вместе с ними сотрудник должен приложить служебную записку с пояснениями

расходов на такси, указав маршрут и обоснование использования этого вида транспорта. Последние могут быть такими: отсутствие возможности добраться до аэропорта на другом транспорте, отсутствие прямых маршрутов до места назначения, неудобный график следования общественного транспорта, риск не успеть выполнить поставленные задачи (опоздание на встречу, мероприятие) и другие.

Множество споров порождает неопределенность в вопросах о транспортных и иных командировочных расходах представителей (адвокатов, юристов) по гражданским и арбитражным делам.

Интересно с связи с этим проследить позицию суда по делу № А56-19322/2011. Основное требование в нем касается взы-

Суд апелляционной инстанции со снижением размера судебных расходов. Резолютивная часть определения судом первой инстанции была изменена, расходы на оплату услуг представителя взысканы в размере 2/3 от заявленных (6 млн руб. из 9 млн руб.), а фактически понесенные генеральным директором (его представителями) командировочные (транспортные и на проживание) расходы взысканы в полном объеме — 1 109 642 руб. 50 коп.

Сумма довольно высокая!

Суд обратил внимание на недопустимости произвольного снижения фактически понесенных и документально подтвержденных транспортных и иных командировочных рас-

НЕ ПРЕДСТАВИЛ ДОКУМЕНТОВ, ПОДТВЕРЖДАЮЩИХ ПРОЖИВАНИЕ В ПЕРИОД КОМАНДИРОВКИ В ГОСТИНИЦЕ, В СВЯЗИ С ЧЕМ ЕМУ ПОДЛЕЖИТ ВОЗМЕЩЕНИЮ 30 ПРОЦЕНТОВ УСТАНОВЛЕННОЙ НОРМЫ СУТОЧНЫХ ЗА КАЖДЫЙ ДЕНЬ НАХОЖДЕНИЯ В КОМАНДИРОВКЕ

скания с генерального директора, менеджмента и дочерних компаний Кировского

ходов представителей. Апелляционная инстанция не поддержала снижение судебных

Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.

ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ

надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку

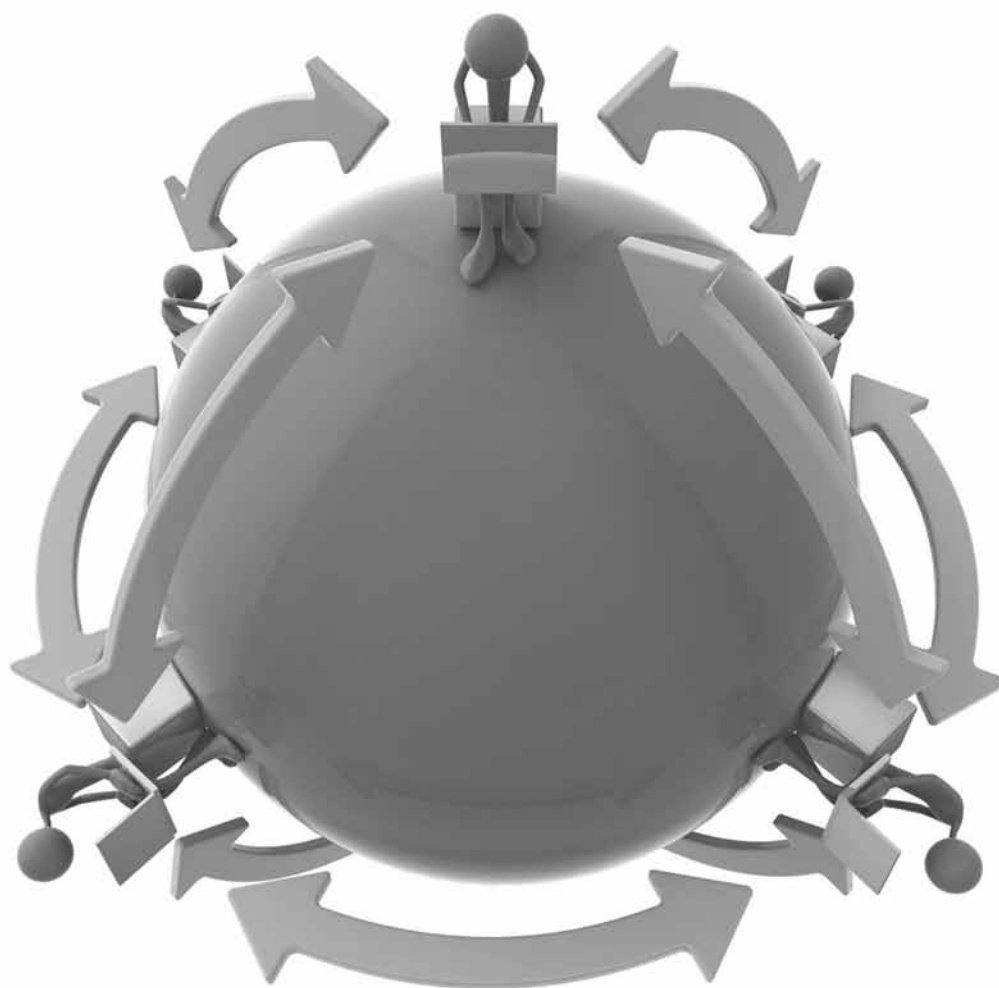
на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать

нам копию подписки

tp@TOP-PERSONAL.ru

Эксперты: как на удаленке сохранить отношения с коллегами и командный дух

Мария Левашова



Впервые дни карантина компании срочно решали проблему удаленной работы с технической точки зрения: как оперативно переселить людей из офисов, чтобы не растерять за это время заказы, не разорвать бизнес-процессы и не провалить срочные проекты. Но полный переход на общение в коллективе, ограниченное лишь телефонными звонками, сообщениями в мессенджерах и конференциями по видеосвязи, не для всех проходит гладко. Эксперты оператора виртуальных АТС и облачных коммуникаций для бизнеса «Манго Телеком» подготовили несколько рекомендаций, как сохранить командный дух, атмосферу и продуктивность, когда личные контакты невозможны.

Экстравнимание — экстравертам

Интроверты сейчас чувствуют себя отлично, а вот по экстравертам необходимость работать удаленно ударила больно. «Они социально реализуют себя в коллективе, в офисе у них друзья и единомышленники, а на удаленке — легкая тревожность и риск начать терять мотивацию», — говорит руководитель отдела обучения и развития персонала «Манго Телеком» Руслан Лукин.

Экстраверты живут по принципу «Одному неинтересно» и им просто необходимы информационные потоки, в которых они обычно с удовольствием купаются. Чтобы любители общения не тратили энергию и рабочее время на восстановление неформальных связей в новых условиях, компаниям лучше сделать это за них. Например, ничего не стоит в ближайшую же пятни-

цу объявить в рабочей видеоконференции викторину или квиз, с последующим переходом к свободному общению на нерабочие темы.

Быть на эмоциях — сейчас полезно

В общении сейчас, как никогда, важно проявлять как
м о ж н о



больше тепла и искренности, считают эксперты «Манго Телеком». «В онлайн не хватает понимания эмоций собеседника, поэтому есть смысл чаще использовать в переписке с коллегами эмодзи и

выбирать слова, раскрывающие чувства: «Я рад», «Я огорчён», «Мне очень нравится», — поясняет Лукин.

Впрочем, полезным будет любое общение, даже сухое. Плохо, что люди в силу обстоятельств могут ощущать разобщённость, но гораздо хуже, если не слишком активные в социальном плане сотрудники и вовсе окажутся оторванными от коллектива, почувствуют себя забытыми и ненужными. Руководителю следует вовлекать их в коммуникацию, как минимум звонить и интересоваться делами. «Нужно показать человеку,

что его труд заметен и востребован, что начальник и все коллеги видят, как он отлично работает», — советует Руслан Лукин.

Не переусердствовать

Но важно не доводить до крайностей, предостерегают эксперты. Например, некоторые руководители, стремясь по максимуму держать связь с подчиненными, иницируют слишком активные контакты или попросту размывают границы рабочего и личного

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

tp@TOP-PERSONAL.ru

Изменение концепции КоАП

В 2019 году была разработана Концепция нового Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее по тексту — КоАП) и опубликована для всеобщего ознакомления¹.



**Дмитрий Мартасов,
Частнопрактикующий юрист**

Основные причины изменения действующей редакции КоАП:

1. Объективная необходимость пересмысления теоретических и практических аспектов эффективности норм административного права;
2. Необходимость приведения положений закона в соответствие с требованиями актов толкования норм права, принятые Конституционным Судом Российской Федерации в рамках рассмотрения вопросов о признании положений КоАП конституционными;
3. Неурегулированность общественных отношений, которые являются ключевыми для сферы административной ответственности;
4. Постоянное уточнение составов административных правонарушений в соответствующих главах особенной части КоАП;

5. Отсутствие единообразной практики органов государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам административной ответственности, а также противоречия в разграничении полномочий между федеральными и региональными органами власти;

6. Уточнение и корректировка полномочий отдельных органов в лице их должностных лиц по возбуждению и рассмотрению дел об административных правонарушениях².

Охарактеризуем лишь некоторые аспекты, которые будут подлежать реформированию:

1. Субъектный состав по делам об административных правонарушениях и выделение индивидуального предпринимателя в качестве самостоятельного субъекта;

2. Установление административной ответственности с учётом риск-ориентированного подхода;

3. Учёт характера и степени общественной вредности при определении категории административных правонарушений;

4. Уточнение сроков исковой давности;

5. Исключение административного приостановления деятельности из перечня видов административных наказаний;

6. Недопущение одновременного привлечения юридического лица и его работника к административной ответственности за одни и те же действия и другие вопросы.

Более подробно охарактеризуем возможные изменения законодательства путём сравнения действующей редакции закона с концепцией и рассмотрим некоторые примеры из судебной практики.

1. Минимальный размер административного штрафа, назначаемого юридическим лицам за совершение административных правонарушений, и который установлен в сумме ста тысяч рублей и более, может быть снижен, если наложение административного штрафа в установленных соответствующей административной санкцией пределах не отвечает целям административной ответственности и с очевидностью влечет избыточное ограничение прав юридического лица³.

Пример из практики: В Конституционный суд обратились юридические лица, которые оспаривают конституционность ряда положений, содержащихся в статьях 7.3, 9.1, 14.43, 15.19, 15.23.1 и 19.7.3 КоАП и устанавливающих за предусмотренные ими административные правонарушения административную ответственность в отношении юридических лиц в виде административного штрафа.

По их мнению, установленные для юридических лиц значительные минимальные размеры административных штрафов в системе действующего правового регулирования, не допускают назначение административного наказания ниже низшего предела соответствующей административной санкции, не позволяют обеспечить применение соразмерного и дифференцированного в зависимости от материального положения нарушителя административного наказания и тем самым создают предпосылки для необоснованного ограничения права собственности и права на занятие предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельностью.

Решение суда: Конституционный суд признал, что положения части 1 статьи 7.3, части 1 статьи 9.1, части 1 статьи 14.43, части 2 статьи 15.19, частей 2 и 5 статьи

15.23.1 и статьи 19.7.3 КоАП, устанавливающие минимальные размеры административных штрафов, применяемых в отношении юридических лиц, совершивших предусмотренные ими административные правонарушения, не соответствующими Конституции Российской Федерации, ее статьям 17 (часть 3), 19 (части 1 и 2), 34 (часть 1), 35 (части 1, 2 и 3) и 55 (часть 3), в той мере, в какой в системе действующего правового регулирования эти положения во взаимосвязи с закрепленными данным Кодексом общими правилами применения административных наказаний не допускают назначения административного штрафа ниже низшего предела, указанного в соответствующей административной санкции, и тем самым не позволяют надлежащим образом учесть характер и последствия совершенного административного правонарушения, степень вины привлекаемого к административной ответственности юридического лица, его имущественное и финансовое положение, а также иные имеющие существенное значение для индивидуализации административной ответственности обстоятельства и, соответственно, обеспечить назначение справедливого и соразмерного административного наказания.

В концепции нового КоАП одним из предложений является установление административной ответственности, соразмерной характеру и степени общественной вредности противоправного деяния, с учетом общего риск-ориентированного подхода при осуществлении мероприятий государственного контроля (надзора) и применении мер административного принуждения.

В концепции предусмотрено, что в новой редакции КоАП необходимо решить вопрос о целесообразности назначения административного штрафа ниже низшего предела, предусмотренного соответствующей статьей особенной части КоАП или закона

субъекта Российской Федерации об административных правонарушениях, с учетом имущественного и финансового положения лица, привлекаемого к административной ответственности⁴.

2. Административная ответственность за осуществление предпринимательской деятельности с нарушением требований и условий, предусмотренных специальным разрешением (лицензией), повлекшее нарушение прав потребителей, компетентные субъекты обязаны, соблюдать общий (трехмесячный) срок давности привлечения к административной ответственности, что само по себе не может препятствовать наложению на них в надлежащем порядке административного наказания за совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 или частью 2 статьи 14.4 КоАП, в течение специального (годового) срока давности, установленного применительно к нарушениям законодательства Российской Федерации о защите прав потребителей⁵.

Пример из практики: ХХХ было привлечено к административной ответственности по части 3 статьи 14.1 КоАП за нарушение требований и условий, предусмотренных специальным разрешением (лицензией), при оказании услуг почтовой связи. В Конституционный суд Российской Федерации обратилось ХХХ, которое полагает, что Арбитражным судом города УУУ неправильно были применены нормы права так, как истек срок давности привлечения к ответственности, составляющего за такие административные правонарушения три месяца со дня их совершения и суд был обязан прекратить производство по всем возбужденным в отношении него делам об административных правонарушениях, как того требует пункт 6 части 1 статьи 24.5 КоАП.

Однако эти доводы не были приняты во внимание судами, которые, руководствуясь постановлением Президиума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 2 ноября 2010 года № 6971/10, разъяснившего, что нарушение лицензионных требований и условий, повлекшее за собой нарушение прав потребителей оказываемых лицензиатом услуг, обуславливает необходимость применения годичного срока давности привлечения к административной ответственности⁶, пришли к следующему выводу: то обстоятельство, что совершенные ХХХ административные правонарушения, имея непосредственным объектом посягательства требования лицензионного законодательства, одновременно были сопряжены с нарушением прав потребителей, делает возможным применение срока давности привлечения к административной ответственности, предусмотренного частью 1 статьи 4.5 КоАП для нарушений законодательства Российской Федерации о защите прав потребителей.

Решение суда: Конституционный суд признал часть 1 статьи 4.5 КоАП не противоречащей Конституции Российской Федерации в той мере, в какой, устанавливая, что постановление по делу об административном правонарушении, выразившемся в нарушении законодательства Российской Федерации о защите прав потребителей, не может быть вынесено по истечении одного года со дня совершения административного правонарушения, она — по своему консти-

давности привлечения к административной ответственности, который должен устанавливаться исходя из соответствующих категорий правонарушений, а также установлен максимальный срок давности — два года⁸.

3. Индивидуальный предприниматель не может быть одновременно привлечён к административной ответственности, установленной статьей 15.33 КоАП и к ответственности по части третьей статьи 17 Федерального закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» за несвоевременное или неполное (недостоверное) представление указанных сведений за тот же отчетный период (а равно наоборот: привлечение к ответственности по части третьей статьи 17 данного Федерального закона такого лица, уже привлеченного к ответственности по статье 15.33 КоАП так, как объективную сторону обоих составов правонарушений составляет одно деяние, совершенное при одних и тех же фактических обстоятельствах⁹.

Пример из практики: В Конституционный суд Российской Федерации обратился ХХХ, который полагает, что будучи индивидуальным предпринимателем дважды был привлечен к административной ответственности в виде административного штрафа за несвоевременное представление в установленный срок сведений о работающих у него

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

tp@TOP-PERSONAL.ru

Ошибки важные в кадровом делопроизводстве анализ споров



Наталья Тихонова

Кадровое делопроизводство кажется не таким важным, часто работодатели уделяют немного времени формальностям оформления работника и документации. В случае если впоследствии что-то происходит, естественно, отношение к кадровому делопроизводству у работодателей изменяется. На мой взгляд, важно с самого начала правильно оформлять всю документацию во избежание ненужных затрат в будущем.

Ошибка кадрового работника по порядку принятия сотрудника на работу заключается в неосуществлении проверки всех необходимых документов. Например, грубой ошибкой кадрового работника может являться незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного или муниципального служащего либо бывшего государственного или муниципального служащего. Штраф предусмотрен статьей 19.29 КоАП РФ на должностных лиц — от двадцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц — от ста тысяч до пятисот тысяч рублей. В одном из дел постановлением исполняющего обязанности мирового судьи общество признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 19.29 КоАП РФ, и ему назначено административное наказание в виде административного штрафа в размере 100 000 (сто тысяч) рублей. Общество не согласилось с вынесенным постановлением и обжаловало его в апелляционном порядке, ссылаясь на то, что должность М.И. не указана в Перечне должностей муниципальной службы исполнительно-распорядительного органа муниципального образования, утвержденном постановлением Администрации муниципального образования; в трудовой книжке М.И. сведений об отнесении его должности к ведущей группе должностей нет. После исследования материалов дела выяснено, что на основании приказа генерального директора общества М.И. работает в должности регионального представителя. При этом М.И. до этого замещал должность муниципальной службы консультанта по благоустройству администрации муниципального образования. В соответствии с Реестром должностей муниципальной службы, утвержденным Законом Ульяновской области должность, замещаемая М.И., входит в указанный перечень.

Обществом не исполнены требования ч. 4 ст. 12 Федерального закона от дата N 273-ФЗ «О противодействии коррупции», сообщение в письменной форме в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации «Об утверждении Правил сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации», представителю нанимателя муниципальной службы по последнему месту его службы о заключении такого договора в установленный десятидневный срок не направлялось.

Следовательно, в целях обеспечения указанной обязанности работодатель (коммерческая или некоммерческая организация) при трудоустройстве лица должен выяснять у него обстоятельства, связанные с прежним местом его работы, замещением им ранее должностей государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации. Неисполнение работодателем обязанности, установленной частью 4 настоящей статьи, является правонарушением и влечет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Суд учел, что М.И. при трудоустройстве в общество сообщил о ранее замещаемой им должности муниципальной гражданской службы, у общества имелась возможность соблюдения правил ч. 4 ст. 12 Закона о противодействии коррупции, за нарушение которых КоАП РФ предусмотрена административная ответственность, однако не приняло все зависящие от него меры по их соблюдению, в связи с чем обоснованно привлечено к административной ответ-

ственности по ст. 19.29 КоАП РФ. (Постановление Московского городского суда от 14.02.2019 N 4а-8928/2018)

По другому делу также рассматривалось привлечение организации на нарушение статьи 19.23 КоАП РФ. Работник был принят на работу по совместительству. Суд обратил внимание на то, что статьей 283 ТК РФ не предусмотрена обязанность работодателя затребовать у работника трудовую книжку при приеме на работу по совместительству; п.7 Обзора судебной

иных лиц сведения о должности государственного или муниципального служащего, занимаемой им ранее.

Таким образом, по делу отсутствуют доказательства того, что у директора организации имелись сведения о ранее замещаемой Б. должности государственной службы. Неустранимые сомнения в виновности лица, привлекаемого к административной ответственности, толкуются в пользу этого лица. (Постановление Пермского краевого суда от 16.10.2018 по делу N 44а-1418/2018)

ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ЛИЦА ДОЛЖЕН ВЫЯСНЯТЬ У НЕГО ОБСТОЯТЕЛЬСТВА, СВЯЗАННЫЕ С ПРЕЖНИМ МЕСТОМ ЕГО РАБОТЫ, ЗАМЕЩЕНИЕМ ИМ РАНЕЕ ДОЛЖНОСТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИЛИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

практики по делам о привлечении к административной ответственности, предусмотренной ст. 19.29 КоАП РФ, утвержденного Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 30.11.2016, указано, что статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации установлен запрет требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами

Ошибки ведения кадрового производства могут повлечь привлечение к ответственности инспекцией труда. Например, постановлением главного государственного инспектора труда, решением судьи Ростовского областного суда, начальник И. признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушении-

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

tp@TOP-PERSONAL.ru

Без лжи и обмана: стиль Германа Грефа в управлении персоналом



Кристина Оленёва

*За двенадцать лет
Герман Греф
превратил Сбербанк
с его бесконечными очередями
и невежливым персоналом в
передовую компанию с хорошим
сервисом. Он старается внедрить
в работу западные технологии и
методы управления, чтобы вытянуть
банк в современный мир прогресса,
а за ним и сформировать будущее
России.*

Но такой результат не был бы возможен без грамотного управления персоналом в компании. Сегодня в Сбербанке работает около 310 тыс. человек, если считать вместе с его экосистемой (компания создает облачные технологии, медицинские сервисы, площадки для продажи недвижимости и др). При этом, как отмечает CEO банка, ежегодно на 10–15 тыс. уменьшается число людей, занимающихся простыми операциями, и параллельно становится больше тех, кто занят квалифицированным трудом.

ступающей от наших сотрудников, имеет решающее значение для качества предоставляемых нами услуг и всего, что связано с деятельностью банка», — заявил руководитель банка.

Несколько лет назад Сбербанк принял внутреннюю корпоративную политику управления рисками, в которой четко сказано, что нарушение концепции радикальной правды является безусловной причиной увольнения. Ведь, фактически, жизнеспособ-

ПО СЛОВАМ РУКОВОДИТЕЛЯ КОМПАНИИ, ИДЕАЛЬНЫЙ СОТРУДНИК ОБЛАДАЕТ ТРЕМЯ ВАЖНЫМИ КОМПЕТЕНЦИЯМИ: ВЫСОКОЙ КРЕАТИВНОСТЬЮ, СИСТЕМНЫМ МЫШЛЕНИЕМ И УМЕНИЕМ ДОСТИГАТЬ РЕЗУЛЬТАТОВ

«Движение разнонаправленное: в абсолютных цифрах штат сокращается, зато повышается качество сотрудников, идет постоянный процесс автоматизации всей деятельности», — рассказал Герман Греф.

Стоит также отметить особую корпоративную философию Сбербанка — концепцию радикальной правды. Ожидается, что каждый сотрудник компании будет соответствовать определенным критериям и соблюдать определенные правила. По словам

способность организации поставлена на карту, а ошибки недопустимы.

В одном из своих интервью Герман Греф рассказывал, что нарушения все-таки случались, а к виновным сотрудникам руководство поступает безжалостно.

«Если это не какой-то умышленный, связанный с мошенничеством fraud (обман, — прим. ред), стараемся расстаться по хорошему, увольняем по соглашению сто-

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

tp@TOP-PERSONAL.ru

Смарт-контракты в судах РФ



Михаил Джикья,
Юрист. Член Ассоциации
юристов России.
Преподаватель
Волгоградского
государственного
университета

Искусственный интеллект медленно, но уверенно входит в повседневную жизнь и профессиональную деятельность каждого человека. Не смотря на все дискуссии искусственный интеллект, постепенно находит свое применение и в юриспруденции.

Одним из наиболее перспективных направлений в части применения искусственного интеллекта в юридических процессах является умный контракт (смарт-контракт). В общем виде смарт-контракт — это договор об установлении, изменении или прекращении юридических прав и обязанностей, в котором условия договора исполняются специализированной программной средой. Преимуществом смарт-контрактов является то, что сделки исполняются автоматически при наступлении некоторых обстоятельств, сторонам остается наблюдать

ее содержание и подписанного лицом или лицами, совершающими сделку, либо должным образом уполномоченными ими лицами. Письменная форма сделки считается соблюденной также в случае совершения лицом сделки с помощью электронных либо иных технических средств, позволяющих воспроизвести на материальном носителе в неизменном виде содержание сделки, при этом требование о наличии подписи считается выполненным, если использован любой способ, позволяющий достоверно определить лицо, выразившее волю. За-

СДЕЛКИ ИСПОЛНЯЮТСЯ АВТОМАТИЧЕСКИ ПРИ НАСТУПЛЕНИИ НЕКОТОРЫХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ, СТОРОНАМ ОСТАЕТСЯ НАБЛЮДАТЬ ЗА ПРОЦЕССОМ ИСПОЛНЕНИЯ, НЕ ДЕЛАЯ НИКАКИХ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ РАСПОРЯЖЕНИЙ

за процессом исполнения, не делая никаких дополнительных распоряжений.

На сегодняшний день не существует общепринятой классификации таких договоров, но можно выделить следующие виды смарт-контрактов: контракты по проведению операций с имущественными правами и цифровыми активами; банковские контракты (кредитные и др.); биржевые контракты; контракты по доставке товаров и перевозке.

Обращаясь к законодательству РФ, мы можем увидеть, что ГК РФ разрешает проводить электронные сделки и сделки, закрепленные на электронном носителе, однако с соблюдением ряда условий. Статья 160 ГК РФ закрепила, что сделка в письменной форме должна быть совершена путем составления документа, выражающего

коном, иными правовыми актами и соглашением сторон может быть предусмотрен специальный способ достоверного определения лица, выразившего волю.

Рассмотрение судами РФ споров по соглашениям близким по механизму исполнения к смарт-контрактам пока не стало рутинным процессом, но уже можно проследить некоторые тенденции судебной практики.

Судебная практика: ООО обратилось в суд с иском о взыскании ущерба к ХХХ. В обоснование своих исковых требований ООО указало, что между ним и YYY (известным сервисом онлайн-заказа такси через мобильное приложение) был заключен договор, в соответствии с которым исполнитель обязуется оказывать услуги по организации перевозок пассажиров и багажа

легковыми такси на условиях, и в порядке, определенных в договоре. Договором определен порядок, в соответствии с которым ООО определяет перечень корпоративных пользователей — своих сотрудников — которым будет предоставляться доступ к услугам сервиса онлайн — заказа такси для совершения поездок на корпоративном транспорте в служебных целях.

ХХХ будучи работником ООО активно пользовался корпоративным тарифом и осуществлял поездки на такси за счет работодателя. После расторжения трудового договора ХХХ продолжил пользоваться

мещения наряду с другими убытками упущенной выгоды в размере не меньшем, чем такие доходы. По делам о возмещении убытков истец обязан доказать, что ответчик является лицом, в результате действий (бездействия) которого возник ущерб, а также факты нарушения обязательства или причинения вреда, наличие убытков (п. 2 ст. 15 ГК РФ). Отсутствие вины доказывается лицом, нарушившим обязательство (п. 2 ст. 401 ГК РФ). По общему правилу лицо, причинившее вред, освобождается от возмещения вреда, если докажет, что вред причинен не по его вине (п. 2 ст. 1064 ГК РФ). Бремя доказывания своей невиновности

ЛИЦО, ПРИЧИНИВШЕЕ ВРЕД, ОСВОБОЖДАЕТСЯ ОТ ВОЗМЕЩЕНИЯ ВРЕДА, ЕСЛИ ДОКАЖЕТ, ЧТО ВРЕД ПРИЧИНЕН НЕ ПО ЕГО ВИНЕ

услугами онлайн-заказа такси и совершил серию неправомερных поездок на общую сумму около 163 000 руб. и теперь Истец требует возмещения, нанесенного ему ущерба в судебном порядке.

Ответчик иск не признал и указал, что стороной Истца не представлено доказательств принадлежности ему номера телефона с которого осуществлялся онлайн-заказ такси.

Суд пришел к следующим выводам: по правилам ст. 15 ГК РФ лицо, право которого нарушено, может требовать полного возмещения причиненных ему убытков, если законом или договором не предусмотрено возмещение убытков в меньшем размере. Если лицо, нарушившее право, получило вследствие этого доходы, лицо, право которого нарушено, вправе требовать воз-

лежит на лице, нарушившем обязательство или причинившем вред. Вина в нарушении обязательства или в причинении вреда предполагается, пока не доказано обратное.

УУУ как сервис онлайн-заказа такси предоставляет потребителям услуги программно-аппаратного комплекса, который позволяет пользователям размещать запросы на услуги по перевозке пассажиров и багажа легковым такси, и осуществлять автоматическую обработку и передачу запросов пользователей службе такси. Согласно договору между ООО и УУУ необходимо было указать номера мобильных телефонов корпоративных пользователей, а также иную информацию, необходимую для оказания услуг по договору. Из выше изложенного следует, что договором определен порядок, в соответствии с которым ООО определя-

ет перечень корпоративных пользователей сервиса — своих сотрудников.

Суд критически относится к пояснениям ХХХ о том, что номер, с которого были осуществлены заказы такси, ему не принадлежит, поскольку стороной истца представлены доказательства обратного, а именно, копии документов, в которых именно Ответчик собственноручно указал данный номер телефона, как свой контактный номер.

Руководствуясь вышеизложенным, суд решил, исковые требования ООО полностью удовлетворить (решение Ленинского районного суда г. Омска от 18 января 2019 г. по делу N 2-123/2019).

Судебная практика: УУУ обратился с иском в суд к ООО (сервису онлайн-заказа такси) и УУУ (водителю автомобиля такси) о компенсации вреда. Истец указал, что воспользовался услугами легкового такси, обратившись в организацию, оказывающую услуги такси, где его заявку приняли и предоставили для поездки автомобиль под управлением УУУ.

Для него как заказчика не имеет значения, кому принадлежит автомобиль, предоставленный организацией, оказывающей услуги такси, поэтому, он считает надлежащим ответчиком ООО, с которым и заключил посредством мобильного приложения договор перевозки. Во время следования

ИСТЕЦ ОБЯЗАН ДОКАЗАТЬ, ЧТО ОТВЕТЧИК ЯВЛЯЕТСЯ ЛИЦОМ, В РЕЗУЛЬТАТЕ ДЕЙСТВИЙ (БЕЗДЕЙСТВИЯ) КОТОРОГО ВОЗНИК УЩЕРБ, А ТАКЖЕ ФАКТЫ НАРУШЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ИЛИ ПРИЧИНЕНИЯ ВРЕДА, НАЛИЧИЕ УБЫТКОВ

Таким образом, мы видим, что в решении суд указывает на наличие программно-аппаратного комплекса, который позволяет пользователям размещать запросы на услуги по перевозке пассажиров и багажа. Не смотря на то, что в рассматриваемом случае из сервиса такси сделали всего лишь

в такси в городе водитель не справился с управлением обозначенного автомобиля и допустил наезд на фонарный столб. В результате данного дорожно-транспортного происшествия. Истцу как находившемуся на заднем сидении пассажиру такси причинен тяжкий вред здоровью. В результате

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

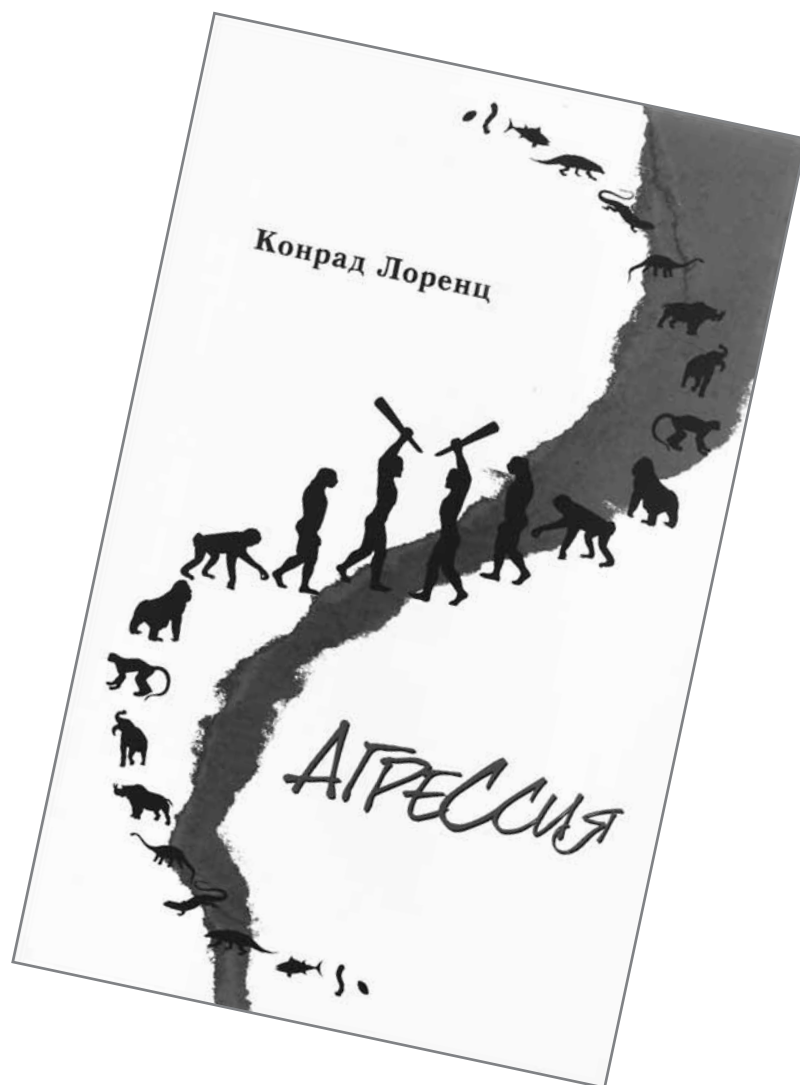
нам копию подписки

tp@TOP-PERSONAL.ru

Конрад Лоренц «Агрессия»



Владимир Шумков



Конрад Лоренц — зоолог и зоопсихолог, философ и психолог, лауреат Нобелевской премии по физиологии и медицине, автор прошедших проверку временем книг «Год серого гуся», «Кольцо царя Соломона» и «Меловек находит друга».

«Агрессия» — одна из самых известных и глубоких работ К. Лоренца, в которой он рассматривает зло с самых разных точек зрения: философской, социальной и биологической. Вывод автора: агрессия — инстинкт, необходимый для выживания индивида и неизбежный в любом сообществе.

Начиная разговор о таком важном качестве живого существа как агрессии, К. Лоренц проводит полемическую параллель с теорией Зигмунда Фрейда, в частности таком его понятии как «инстинкт смерти», противостоящим всем жизнеутверждающим инстинктам как разрушительное начало.

По К. Лоренцу, агрессия, проявления которой часто отождествляются с проявлениями «инстинкта смерти», — это такой же инстинкт, как и все остальные, и в естественных условиях так же, как и они, служит сохранению жизни и вида. У человека, который собственным трудом слишком быстро изменил условия своей жизни, агрессивный инстинкт часто приводит к губительным последствиям; но аналогично — хотя не столь драматично — обстоит дело и с другими инстинктами.

Несколько слов о том, как построена книга К. Лоренца «Агрессия».

В двух первых главах показаны простые наблюдения типичных форм агрессивного поведения.

В третьей главе объясняется значение такого поведения для сохранения вида.

Четвёртая глава рассказывает о физиологии инстинктивных проявлений вообще и агрессивных в частности — достаточно для того, чтобы стала ясной спонтанность их неуправляемых, ритмически повторяющихся прорывов.

Пятая глава о процессе ритуализации и обособления новых инстинктивных побуждений, возникающих в ходе этого процесса.

В шестой главе дан общий обзор системы взаимодействий разных инстинктивных побуждений.

В седьмой главе на конкретных примерах показано, какие механизмы «изобрела» эволюция, чтобы направить агрессию в безопасное русло, какую роль при выполнении этой задачи играет ритуал, и насколько похожи возникающие при этом формы поведения на те, которые у человека диктуются ответственной моралью.

Только прочитав пару-другую страниц книги К. Лоренца «Агрессия», вы почувствуете, что автор далек от мысли причислить агрессию к чему-то очень страшному и противоестественному. А уже после одной-двух первых глав этой интереснейшей книги читатель поймет для себя, что К. Лоренцу куда важнее дать ответы на вопросы: зачем нужна агрессия, в чем смысл борьбы, которую на протяжении жизни ведут между собою живые существа?

Дело в том, что без понимания концепции К. Лоренца, касающейся животного мира, нельзя понять авторской теории агрессии в человеческом сообществе. Здесь не стоит забывать, что К. Лоренц исповедует истинную приверженность к эволюционной теории великого Чарльза Дарвина. Исходя из этого, сугубо логически можно заключить, что всё имеющее отношение к животному миру касается и человека в первую очередь.

Основное, на чем заостряет читательское внимание К. Лоренц — это то, что истинной агрессией можно считать только те взаимоотношения, которые формируются между представителями одного и того же вида.

Агрессия проистекает из естественного инстинкта борьбы за выживание, и последний имеется в достатке у людей так же, как и у других животных. К. Лоренц теоретически обосновывает, что подобный инстинкт сформировался в ходе продолжительной эволюции, и в пользу этого служат подтверждением его три существенные функции.

Первая: территориальность агрессии. Опасности численного переизбытка в себе подобных, а, следовательно, и голода, можно избежать лишь взаимоотношающимся действием особей одного вида, так совершая расстановки в чуть не космическом пространстве. По Л. Конраду, именно в этом заключается величайшее ценностное значение внутривидовой агрессии.

Во-вторых, агрессия делает генетический фонд вида значительно лучше. И происходит это за счет того, что сохранить потомство способны только наиболее сильные и деятельные индивидуумы. Наконец, сильные животные не в пример слабым собратьям лучше защищаются, так обеспечивая выживание собственного потомства.

Кроме перечисленного, агрессия у Л. Конрада обладает спонтанностью. И именно спонтанность выделяет ее из других инстинктов как наиболее опасный. Если бы инстинкт был только несложной реакцией на внешние факторы, то сегодняшнее состояние человечества не было бы столь угрожающим, так как порождающие реакцию стимулы с существенной долей успеха можно было бы исключить.

Зигмунд Фрейд был одним из первоходцев, кто в особую строчку выделял спонтанность инстинкта вообще. Он продемонстрировал, как отсутствие или имеющийся дефицит социальных контактов делают человека еще более агрессивным.

Известно, что человеческая центральная нервная система не нуждается в стимуле, она сама продуцирует его, что и объясняет физиологическую подоплеку агрессивности, ее спонтанности, поясняет К. Лоренц.

Еще один важный аспект теории К. Лоренца: ритуализация агрессии. Ученый делает вывод, что ритуализация в человеческом обществе выступает в двух формах: филогенетической и культурной. Филогенетическая — продукт эволюции; культурная является итогом развития культуры.

В обоих этих случаях ритуал прекращает нести в себе изначальную функцию коммуникации, приступая к выполнению очередной: подавлению агрессии между представителями одного и того же вида. Ведь ритуализированная агрессия является отличной внутривидовой разрядкой напряженности.

Согласно авторитетному мнению К. Лоренца, человек — одно из высокоразвитых животных, эволюционировавших из других видов себе подобных. Поскольку человеческие тела и их физиология выявляют совершенное подобие с телами других животных, фундаментальная родственность должно быть и в наших поведенческих схемах. При этом впасть в иллюзию — значит, думать о том, что мы существенно отличаемся от других животных в силу нашего чрезвычайно организованного сознания или предполагаемой свободной воли.

Переходя от научного естествознания к теме агрессивного инстинкта у человека, К. Лоренц первым делом призывает этого человека уразуметь, что он всего лишь частичка природы, а не центр мироздания и венец творения, противостоящий природе как нечто инородное и высшее. Что же не дает человеку возможности познать собственную суть? По глубокому замечанию

К. Лоренца ответ на этот вопрос кроется в трех препятствиях, противостоящих человеческому самопознанию. Первое, самое легко объяснимое: образное восприятие. Именное образное восприятие и его особенности обязывают человека видеть в примате не просто животное, а некую карикатурную схожесть с человеком. Здесь мы безоговорочно согласимся с ученым К. Лоренцом и признаем, что такое замечание особенно относится к шимпанзе. Так что лишь восприятие обманывает человека и не дает ему поверить в свою животную генеалогию.

Второе препятствие самопознания по К. Лоренцу: неприятие человеком законов естественной причинности. Большинство людей склонны считать, что их деятельность оправдана некими значительными целями, а не случайными причинами.

И, наконец, третья, и самая главная причина, препятствующая самопознанию, о чем пишет К. Лоренц: наследие идеалистической философии — по крайней мере, в Западной культуре. Деление людей на материалистов и идеалистов вышло за рамки философского рассуждения: «Мир вещей, который идеалистическое мышление считает в принципе индифферентным в отношении ценностей, и мир человеческого внутреннего закона, который один лишь заслуживает признания ценности. Такое деление замечательно оправдывает эгоцентризм человека. оно идет навстречу

являющихся препятствием самопознанию. Вооруженный человек ведет себя более неразумно, чем любое животное, и это обуславливается переоценкой собственного поведения, которое исключается человеком из числа природных явлений.

И всё же источником возникновения агрессии К. Лоренц считает абстрактное мышление. Действующий человек сообразно природным инстинктам, мир не испытал бы на себе ничего плохого. Но с той поры как синантроп взял в руки камень и овладел огнем, он тут же обратил это оружие против соплеменников: «Это доказывают находки на стоянках синантропа: возле самых первых следов использования огня лежат раздробленные и отчетливо обожженные человеческие кости». Абстрактное мышление предоставило человеку почти абсолютную власть над окружающим, оно же явилось причиной выхода агрессии за рамки естественного, а, следовательно, «полезного» инстинкта.

Следующий фактор, решительно повлиявший на естественные адаптационные инстинкты человека (коим является и инстинкт агрессии), стала вербальная речь. Способность передавать надындивидуальный опыт и культурное развитие мира повлекли за собой необратимые изменения в условиях человеческого существования. При этом приспособительная способность инстинктов потерпела крах, пишет К. Лоренц.

Полные Тексты материалов журнала доступны только для подписчиков.

ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ

надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку

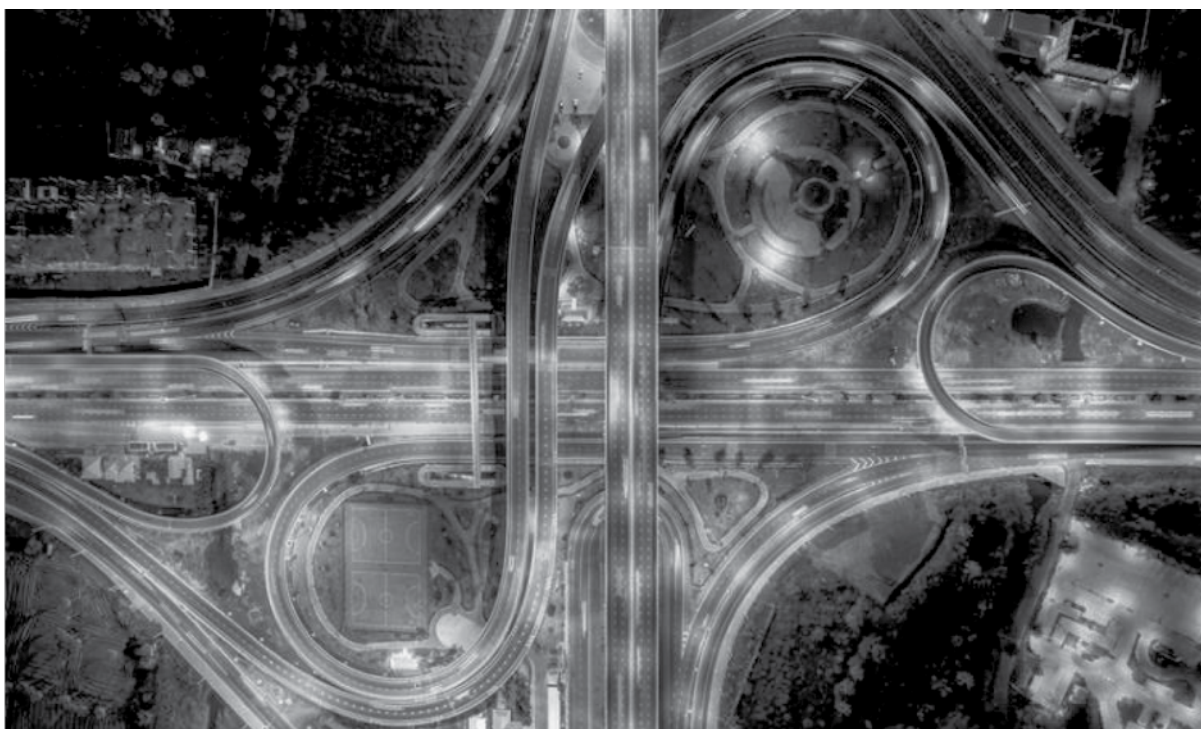
на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать

нам копию подписки

tp@TOP-PERSONAL.ru

Первые последствия COVID-19 для операторских сетей: сети держатся!

Крейг Лабовиц
(Craig Labovitz)



Цифры и факты

- Беспрецедентный (и в очень короткий срок) рост мирового Интернет-трафика:
 - ✓ в большинстве сетей трафик по сравнению с прошлым годом вырос на 30–45%;
 - ✓ в последние четыре недели (и особенно за последние несколько дней) в пораженных районах мы наблюдаем пиковый рост трафика на 20–40% (как правило, в вечерние часы);
 - ✓ сети справляются с этим объемом, однако операторы рассчитывали выйти на этот объем в течение года, но не за несколько дней;
 - ✓ в сетях доставки контента (CDN) периферийные сегменты и пиринговые каналы имеют достаточно резервов;
 - ✓ наибольшему стрессу подвергается уровень агрегации и сервисные периферийные маршрутизаторы (service edge routers), где спрос приближается к пороговому уровню.
- Интересно посмотреть, какими стали ежедневные и еженедельные модели трафика.
- Считается, что максимальная пропускная способность сетей в рабочее время должна справляться с объемом онлайн-потокового трафика в 21.00 в воскресенье, но сегодня даже в рабочие дни пиковые объемы потокового трафика стали гораздо выше.
- Мы также наблюдаем бурный рост использования приложений, чувствительных к задержкам, причем этот рост происходит в рабочее время:
 - ✓ в США на 300% выросло использование видеоконференций (Zoom, Skype);

✓ на 400% выросло использование игровых приложений (ведь дети остаются дома!).

COVID-19: как повлияли карантинные ограничения на работу сетей связи?

Из-за пандемии коронавируса в мире возникла небывалая ситуация. Заблокированы целые страны. Людям приходится прекращать или минимизировать все физические (социальные) контакты. Единственным спасением — в буквальном и переносном смысле — стала широкополосная связь: с ее помощью мы узнаем новости, выполняем работу (в удаленном режиме), общаемся и развлекаемся.

По странам и континентам катится волна экстренных чрезвычайных мер. Давайте посмотрим, какое влияние оказывает глобальная пандемия на сетевой трафик. Можно предположить, что текущая ситуация в сетях связи — это «прообраз будущего» для всех остальных сетей.

Мы проанализировали данные по нескольким западноевропейским сетям за неделю, начиная с 9 марта 2020 года. Мы рассмотрели все объемы и модели трафика. И хотя новая реальность только начинает оказывать свое влияние, уже сегодня стал очевидным целый ряд сетевых аномалий и тенденций.

В некоторых странах Западной Европы введен карантин. В нашем анализе «День 1» — это день, когда решение о введении карантина вступило в силу. Кроме того, мы рассмотрели ситуацию в первый уикенд после введения карантина. В нашем анализе это «Уикенд 1» (или «Воскресенье 1» в «Уикенде 1»). Мы сравнивали трафик день в день (рабочий день с рабочим днем и выходной день с выходным). День на неделе

после введения карантина сравнивался с аналогичным днем предыдущей недели.

Социальные сети и мессенджеры

В День 1 и Воскресенье 1 мы увидели значительный рост использования популярных мессенджеров и социальных сетей. В День 1 один из наиболее популярных мессенджеров — WhatsApp — показал рост на 117–217%. Кроме того, большие всплески наблюдались в утренние часы в первый день закрытия школ. Мы также зарегистрировали шестикратный (на 500%) рост трафика в Воскресенье 1. Но несмотря на эти пики, доля трафика WhatsApp (в Гбит/с) в общем объеме сетевого трафика осталась в пределах допустимого.

Netflix

В индустрии онлайн-развлечений рост трафика Netflix показал, что люди ста-

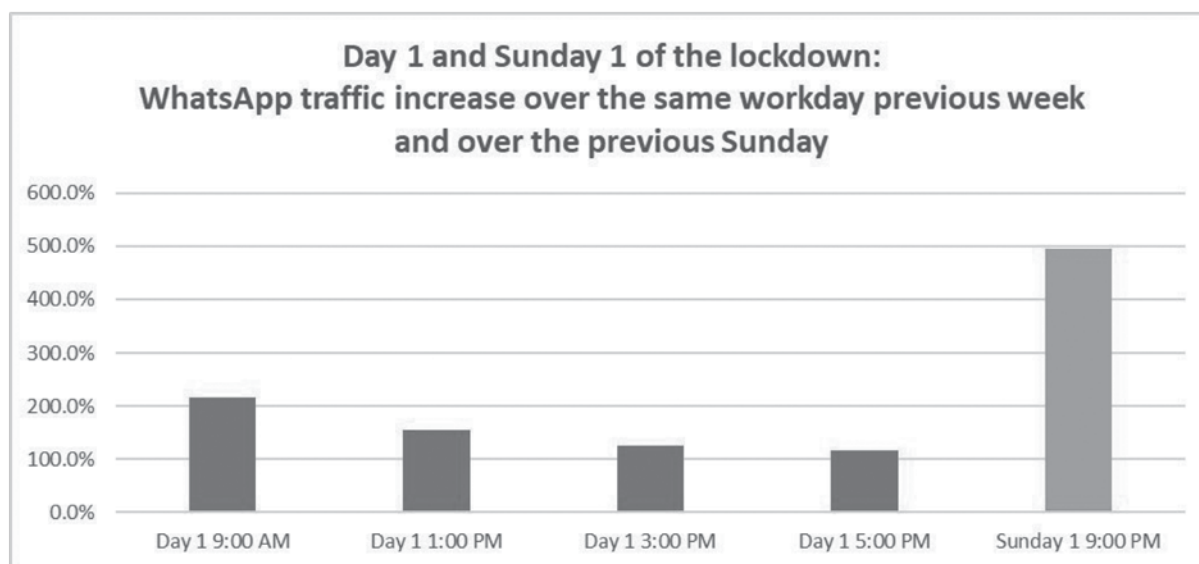
ли просматривать потоковое видео в более ранние часы (утром или сразу после обеда). Хотя вечерний трафик вырос всего на 20% по сравнению с предыдущим периодом, общий объем дневного трафика увеличился на 97% по утрам и от 27% до 42% в начале второй половины дня, что оказало значительное влияние на общее увеличение объемов сетевого трафика.

В выходные дни объем трафика Netflix оказался гораздо более тревожным. Он вырос от 54% до 75% (в пиковые часы) по сравнению с предыдущей неделей и внес существенный вклад в общий рост сетевого трафика. Вечерние часы выходных дней всегда являются пиковыми для большинства сетей, поэтому Уикенд 1 стал настоящим испытанием для сетей связи — как по темпам роста, так и в абсолютных цифрах (разница достигла терабитного уровня).

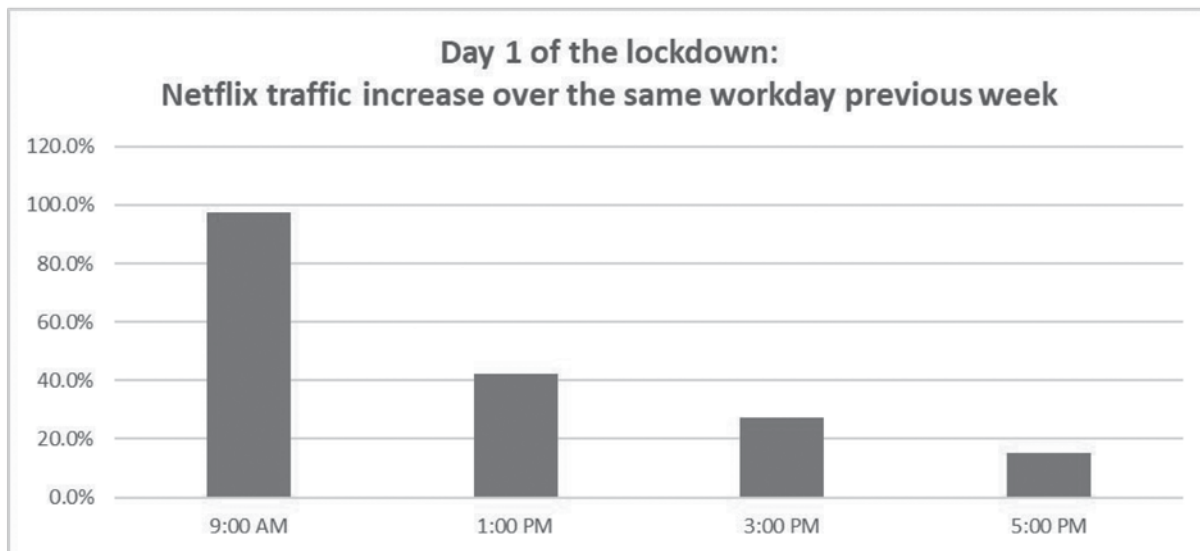
Общий объем сетевого трафика

В День 1 общий объем сетевого трафи-

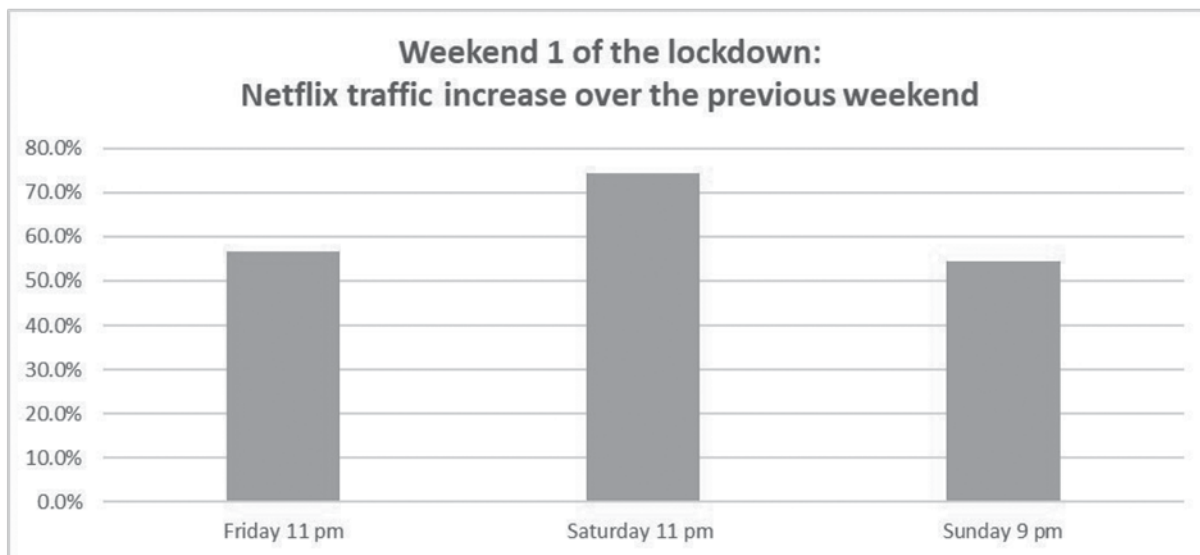
День 1 и Воскресенье 1 после введения карантина: рост трафика WhatsApp по сравнению с рабочими днями предыдущей недели и предыдущим воскресеньем



День 1 после введения карантина: рост трафика Netflix по сравнению с рабочими днями предыдущей недели



Уикенд 1 после введения карантина: рост трафика Netflix по сравнению с предыдущим уикендом



**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
tp@TOP-PERSONAL.ru**

Комментарий к цитате: «Думай о конце дела, о том, чтобы счастливо выйти, а не о том, чтобы красиво войти». Эразм Витело



Ольга Яковлева

Любые поступки человека имеют последствия. Вечная тема, которая никогда не теряет актуальности. Мысли превращаются в слова, слова порождают действия, действия приводят к последствиям. Закон причинно-следственных связей для облегчения восприятия облечен в пословицы: «Что посеешь, то и пожнешь», «Что излучаешь, то и получаешь», «Как аукнется, так и откликнется». Значит, начиная любое дело, следует думать о последствиях!

Более полно мысль немецкого мыслителя Э. Витело изложена в книге Грасиана Бальтасара «Карманный оракул или наука благоразумия»: «Кто входит в Чертог Фортуны через врата радости, выходит через врата скорби — и наоборот. Посему думай о конце дела, заботься о том, чтобы счастливо выйти, а не о том, чтобы красиво войти. Обычная беда баловней Фортуны — громкое начало и горький конец. Штука не в

том, чтобы тебя при входе приветствовала толпа — приятно войти всякий сумеет, — но чтобы о твоём уходе жалели: важно быть желанным. Счастье редко сопутствует уходящим: оно радушно приветчает и равнодушно провожает».

Во фразе: «Думай о конце дела...», мне также представляется указание на направленность действия, на обязательное наличие цели, стремление к результату, каким бы он ни был: «отрицательный результат — тоже результат». В любом случае — это опыт. Любое начинание должно иметь цель.

Если мы идем и не видим цель, то мы никуда и не придем. Так возникает очень неприятная вещь под названием незавершенные дела. Они, эти дела, как скелет в шкафу, о них все время помнишь, о них напоминают окружающие. По большому счету, наличие незавершенных начинаний, когда человек «не думал о конце дела» — это путь к неврозу. Закономерность незавершенных дел открыта в 20-х годах XX столетия Б.В. Зейгарник, подтверждена официальной психологией и названа в ее честь «эффектом Зейгарник».

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

tp@TOP-PERSONAL.ru

Комментарий к цитате: «В бизнесе выживает тот, кто умеет отказываться»

Нассим Николас Талеб



Валерий Сидоренко,
сооснователь и генеральный
директор Digital-агентства
«Интерiuм»

Умение говорить «нет» вообще одно из самых важных в жизни, далеко не только в бизнесе. Также как и умение это «нет» принимать. В нашей культуре «нет» — слово плохое. Воспринимается как обида, неуважение, «не по-дружески», с другой стороны, мы не любим врать и улыбаться, поэтому восточное «да», которое на самом деле нет у нас тоже, Слава Богу, не прижилось. Вот и приходится юлить и выдумывать, как отказать, чтобы и «нет» не сказать, и человека не обидеть — очень неэффективное использование собственных сил.

Комментарий к цитате: «Если вы до сих пор не можете справиться с какой-то задачей, значит у вас просто нет связей, которые могут в этом помочь»



Юрий Кондратьев,
генеральный директор
кадрового агентства Lightman
Solutions

Г-н Бабушкин известен своей книгой про нетворкинг, поэтому неудивительно, что он использует такое ультимативное высказывание. Подобные цитаты всегда пронизаны категоричностью. Абсолютно сходу можно придумать множество бизнес-ситуаций, когда связи, даже самого высокого уровня, не помогут. Я абсолютно согласен с автором в мысли, что наличие связей заметно упрощает большую часть сторон жизни, и тем более работу в бизнесе. Но я не сторонник уповать только на них, и тем более не считаю, что наличие связей является первостепенной и ключевой составляющей успеха.

Более того, умение выстраивать связи и заниматься нетворкингом определяется не только навыками, в том числе о которых говорит автор, но и внутренним расположением человека к этому процессу. За нетворкинг отвечает большое число

Вопрос-ответ



Элина Шакирова

Вопрос.

Я получила мат. капитал 10 лет назад, закрыла ипотеку и продала квартиру. Купила большую квартиру, но долю не выделила детям. Истек ли срок давности для возбуждения уголовного дела?

Ответ.

Согласно Федерального закона от 29.12.2006 N 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей,

имеющих детей» (ред. От 02.08.2019) имущество, которое покупается на средства материнского капитала, должно оформляться как общая долевая собственность, при этом четко должны быть прописаны доли как родителей, так и детей. Но данное правило не всегда соблюдается, и на практике приводит к большому количеству исковых заявлений, в которых граждане или законодательные органы требуют признать недействительной сделку с недвижимостью, которая была заключена на деньги материнского капитала.

Пенсионный фонд, прокуратура в целях контроля оформления жилья с помощью государственной программы, имеет право, как и родные, которых обделили в получении сертификата, предъявить иск и оспорить заключение такого договора посредством обращения в суд либо направить материалы проверки в правоохранительные органы для решения вопроса об уголовном преследовании.

Срок исковой давности в таком случае общий и составляет 3 года с того дня, когда лица узнали о нарушении своих прав. Если же иск касается прав и интересов ребенка, которому на момент подписания сделки не было 18 лет, то срок исковой давности также будет 3 года с момента, когда лицу исполнится 18 лет.

В случае возникновения дополнительных вопросов можете обратиться экспертам ИД «Управление персоналом» за личной консультацией.

Без них компаний не бывает



Наталья Пластинина

В каких компаниях они неизбежны?

— В России, увы, это явление повсеместное. Сфер и областей, где его нет, практически не осталось. Неизбежно данное явление в компаниях, ориентированных на подбор персонала «по знакомству». И это факт. Хотя ничего особо плохого в таком способе формирования штата нет. Практически любой руководитель предпочитает брать проверенных людей (речь не о лояльности, а об опыте и стиле работы), а не «кота в мешке». И в этом есть разумное зерно.

В чем их польза?

— Я сильно сомневаюсь в их пользе на ниве построения бизнеса. Любимчик озабочен, прежде всего, своим положением и как бы его не потерять. Сказать правду своему руководителю о том, что предложенный вариант действий — это утопия и явно приведет к финансовым потерям, — это почти что ознакомиться и расписаться если не в увольнении, то уж точно — в удалении от высшего чина. Кто же хочет в опалу? И дело не в возможности критики. Дело в том, что у любимчика с течением времени полностью атрофируется собственное мнение. Он перестает думать, предлагать что-то. Есть только одно мнение — мнение лидера (руководителя, признающего его «любимчиком»), остальные мнения — неправильные. При таком подходе любая ошибка руково-

дителя изначально ничем не сдерживается, риск ее совершения составляет 100%. И такая ошибка способна стать первой причиной краха бизнеса. Ну, это, конечно, в общих чертах.

А вот если предприятие семейное, и в любимчиках значатся все более-менее близкие родственники, то уже можно усмотреть хотя бы одну пользу: увеличенная уверенность в лояльности, преданности этих самых любимчиков. Ведь их держат не только льготы и приоритетное положение в компании, но и родственные связи, а, порой, и дивиденды. Здесь, конечно, уже не будет наблюдаться такого единогласия, как в предыдущем примере. Скорее, будет сощательный процесс, с безусловным Главным мнением.

Где польза заканчивается и начинаются проблемы?

— Оооо! Практически на лояльности эта польза и заканчивается. В остальном же начинаются проблемы. Чаще всего это — лень, перекалывание обязанностей на других, обычный саботаж работы как таковой, но с обязательным контролем «себя-подачи» руководителю в нужное время и в нужном ракурсе.

Реальный пример: на небольшом семейном предприятии трудились мать и две дочери. Учредитель и директор фирмы —

Как правило, приоритетное положение любимчика (даже если он не родственник) сразу же соседствует с его постоянными опозданиями, отсутствием без причин на рабочем месте, с безнаказанным «переводом стрелок» на других в случае проблем, откровенной бездеятельностью (бывало, такие любимчики неделями сидели в интернете на рабочем месте и ничего не делали). Иногда таким любимчикам вопреки закону и здравому смыслу даже разрешают курить прямо на рабочем месте «в форточку».

По сути, «любимчики» — это сознательно допускаемый тормоз в развитии бизнеса, дискриминация в коллективе, развитие нездоровой психологической обстановки в коллективе.

Как устоять от соблазна иметь любимчиков?

— Это можно сделать только сознательно.

Например, не брать на работу знакомых и родных. Но это возможно только в очень крупных компаниях со строгой регламентированной процедурой принятия на работу и внутренним запретом на родственные связи под маской корпоративной этики и антикоррупционными оговорками. Причем сейчас речь не идет о госорганах и бюджетных организациях. Все ограничения в этой области, как известно, давно уже научились

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

tp@TOP-PERSONAL.ru

Великий Сократ: 7 высказываний античного философа

469 г – 398 г до н.э.

1 «Обычная логика утверждает: если ты несчастлив, значит, у тебя нет счастья. А раз его у тебя нет, то иди и ищи. Парадоксальная логика говорит: если ты пойдешь искать счастье, то ты его потеряешь! Просто сядь и пойми, что оно у тебя есть».

2 «Людям легче держать на языке горячий уголь, чем тайну».

3 «Пьянство не рождает пороков: оно их обнаруживает. Богатство не меняет нравов: оно их подчеркивает».

4 «Если бы меня лягнул осел, разве стал бы я подавать на него в суд?»

5 «За деньги можно купить

туфли, но не счастье,

еду, но не аппетит,

постель, но не сон,

лекарство, но не здоровье,

слуг, но не друзей,

развлечение, но не радость,

учителей, но не ум».

6 «В одежде старайся быть изящным, но не щеголем; признак изящества – приличие, а признак щегольства – излишество».

7 «Хорошо было бы, чтобы человек смотрел на себя, сколько он стоит для друзей, и чтоб старался быть как можно дороже».

В номере:

Великая Отечественная война 1941–1945 гг.
в документах Архивного фонда
Государственного архива Астраханской области

№2
2020

Новые Правила делопроизводства
в государственных органах, органах местного
самоуправления

Прощай, трудовая книжка?

Основы методологии управления документами

Подлинники электронных документов в
системе архивного хранения. Опыт ЭОС

Социально-научные аспекты теории и
методики документоведения

Реквизит «подпись» и его роль в документе

Управление корпоративной системой
электронного документооборота как ИТ-услуга

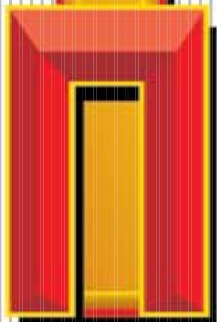
Цифровизация делопроизводственных
процессов в региональном центре связи

Простой или отпуск? Как оформить
вынужденную приостановку работы

При поддержке:

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

WWW.TOP-PERSONAL.RU



ТРУДОВОЕ ПРАВО

№ 5 (238)

МАЙ 2020

Подписные индексы: «Почта России» – 99724 Агентство «Роспечать» – 47489, 80995

Наталья Тихонова

Трудовые споры с инвалидами. Анализ

Ольга Папроцкая

Что делать с рабочим, подделавшим документ об образовании

Сергей Слесарев

Анастасия Алексеевская

Элина Макирова

Комментарии к судебным решениям

Наталья Лобаева

Комментарий по изменению систем оплаты

Вирджиния Поплавская

Права авторов на произведения науки, литературы и искусства. Анализ споров

Анастасия Алексеевская

Элина Макирова

Виктория Кокорева

Ольга Яковлева

Сергей Кузнецов

Вопрос — ответ

**Только
для подписчиков**



Закажите журнал
«Трудовое право»
номера 1-5/2020
БЕСПЛАТНО

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

№ 14
(570)
2020

WWW.TOP-PERSONAL.RU

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Варианты выхода из кризиса "Ресурс" - 71052, 70555, 72055

Главная тема: **HR ВЫМРЕТ КАК «ПЛАСТ»**



Павел Растопшин
«Цифра»

**Это твоя задача сделать так,
чтобы твой сотрудник знал,
куда идет компания**