ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

www.TOP-PERSONAL.RU

ТРУДОВОЕ ПРАВО

№ 12 (269)

ДЕКАБРЬ 2022

Подписные индексы: «Почта России» – 99724 Урал-Пресс: 47489

Татьяна Кочанова

Изменения в трудовом законодательстве за декабрь 2022 года

Мария Лисицына

За что может наказать ФНС при работе с самозанятыми: судебная практика 2022 года

Юлия Головенко

Смена договоров с сотрудниками с трудовых на иные формы, анализ последствий

Вячеслав Сорокин

Цифровизация компании: прогресс или темный лес?

Никита Аксёнов, Евгений Королев, Ирина Питунова

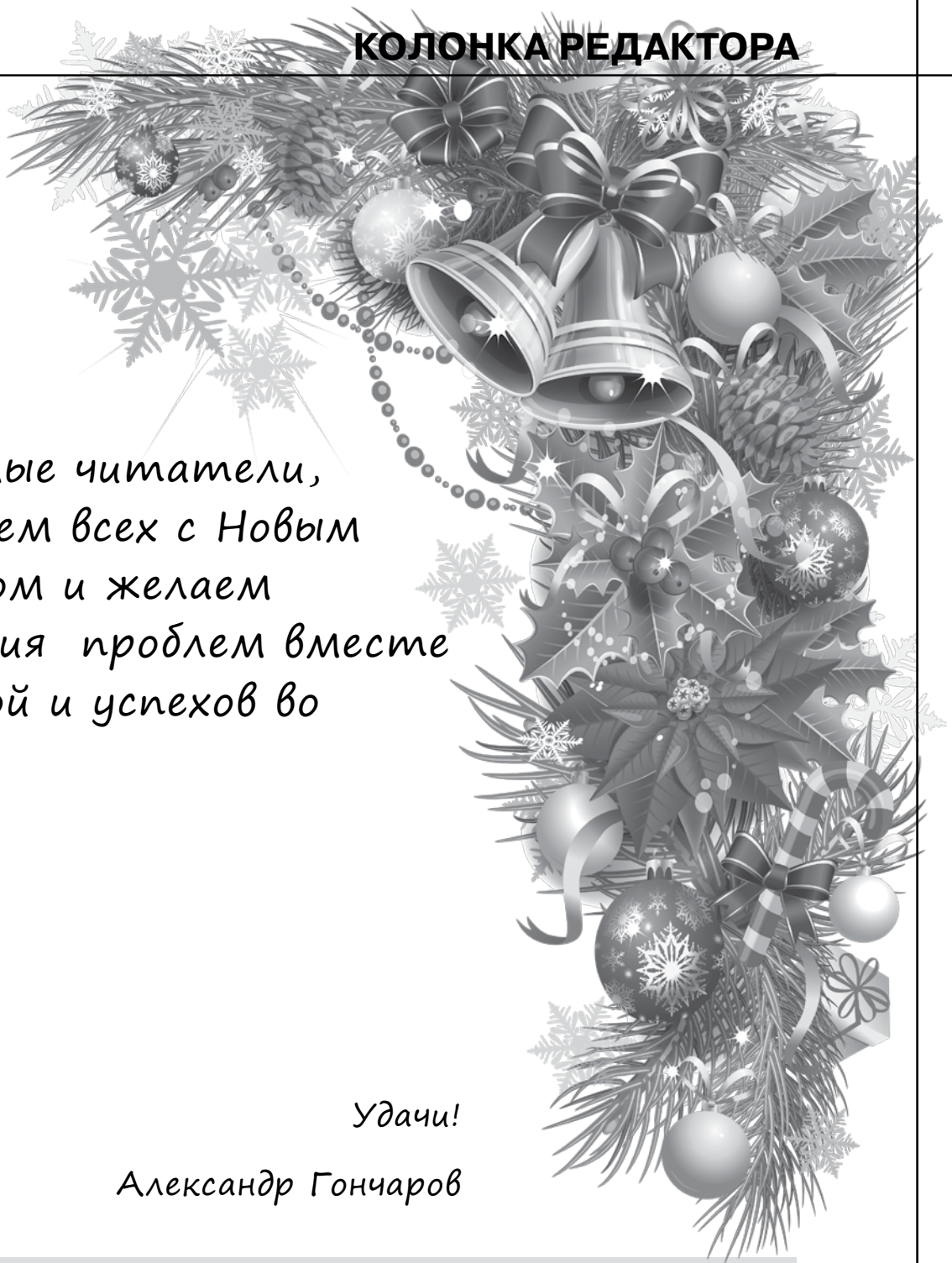
ККак грамотно себя вести с точки зрения трудового законодательства, чтобы остаться работать в компании?

Михаил Молоканов

Большинство HR-менеджеров уверены в том, что УПРАВЛЯЮТ своей ЖИЗНЬЮ

Карина Тандилян

Когда люди чувствуют поддержку и заботу со стороны компании, они хотят работать и приносить пользу



Уважаемые читатели, поздравляем всех с Новым 2023 годом и желаем преодоления проблем вместе со страной и успехов во всём!!!

Удачи!

Александр Гончаров

В соответствии со ст. 27 Закона РФ «О средствах массовой информации» каждый выпуск периодического печатного издания должен содержать знак информационной продукции в случаях, предусмотренных Федеральным законом от 29 декабря 2010 года № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

Но, согласно п. 3 «При производстве и распространении периодических печатных изданий», наши издания являются изданиями производственно-практического характера и поэтому допускаются без размещения знака информационной продукции.

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ
ТРУДОВОЕ ПРАВО
Ежемесячный практический журнал

СОДЕРЖАНИЕ

Новации Трудового Права

Татьяна Кочанова
Изменения в законодательстве, регулирующем трудовые правоотношения, за ноябрь 2022 года 5

Самозанятые

Мария Лисицына
За что может наказать ФНС при работе с самозанятыми: судебная практика 2022 года ...11

Трудовой договор

Юлия Головенко
Смена договоров с сотрудниками с трудовых на иные формы, анализ последствий 21

Трибуна HRD

Карина Тандилян
Когда люди чувствуют поддержку и заботу со стороны компании, они хотят работать и приносить пользу 31

Цифровизация компании

Вячеслав Сорокин
Цифровизация компании: прогресс или темный лес? 37

Есть мнение

Михаил Молоканов
Большинство HR-менеджеров уверены в том, что УПРАВЛЯЮТ своей ЖИЗНЬЮ 49

СОДЕРЖАНИЕ

Есть мнение

Игорь Жуковский
ИИ — идея должна работать 53

Комментарии экспертов

Сергей Зайнуллин, Андрей Переладов, Владимир Пинаев, Андрей Порсев
ESG-принципы: что это такое и зачем компаниям их соблюдать 57

Никита Аксёнов, Евгений Королев, Ирина Питунова
Как грамотно себя вести с точки зрения трудового законодательства, чтобы остаться работать в компании? 75

Совещания

Олег Матюнин
Попав на совещание, увидев, как обстоят дела, как взаимодействуют люди, можно делать выводы о проблемах или успехах всей организации 83

В гостях журнал «Делопроизводство»

Г. Н. Ланской
Законодательное регулирование сферы делопроизводства: факторы и задачи 89

С. А. Горелова, Л. Н. Варламова
Проблемы актуализации национальных стандартов РФ по управлению документами, основанных на международных стандартах ИСО. Аспекты соответствия 99

Выпускающий редактор: А. Верещагина
Главный редактор: А. Гончаров
Редакционная коллегия:
Н. Пронина, М. Кузина, Т. Кочанова, А. Устюшенко, А. Алексеевская
Ведущие эксперты:
Алексеевская Анастасия
Гайдин Дмитрий
Дружинина Ирина
Евтеев Дмитрий
Зеленая Ульяна
Кирина Анастасия
Клюева Елена
Кузина Марина
Мартасов Дмитрий
Митрахович Алла
Никулина Светлана
Новикова Татьяна
Папроцкая Ольга
Сергеева Дарья
Павлов Владимир
Тихонова Наталья
Хлебников Павел
Царькова Дарья
Шакирова Элина.
Эксперты журнала
от юридических компаний:
Н. Рясина, ООО «Доверенный СоветникЪ»,
К. Иванчин, ЗАО Юридическая компания «ИНМАР», **О. Дученко,** «Качкин и Партнеры»,
О. Баженов, «Корельский, Ищук, Астафьев и партнеры», **С. Максимова,** «Клифф»,
И. Меньшикова, «ООО «1-й Консалт Центр»,
С. Одинцов, «Диалог права»,
Юлия Лялюцкая, Адвокатское бюро г. Москвы «Щеглов и Партнеры»
Дизайн-бюро: О. Корнилова
Верстка: О. Дегнер
Корректор: О. Сагун
Главный бухгалтер: Н. Фомичева
Интернет-проект: П. Москвичев
Доставка: Е. Чечикова
Подписка: А. Чепайкин (5421613@mail.ru)

Подписные индексы:
Почта России: П4421.
Урал-Пресс: 47489, 47490.

Регистрационное свидетельство:
№ 014834 от 22 мая 1996 г., выдано Комитетом Российской Федерации по печати.
Предыдущие номера журнала «Трудовое право», а также «Управление персоналом» и др. вы можете посмотреть на сайте www.top-personal.ru.

© «Трудовое право», 2022.

Издательство не несет ответственности за ущерб, который может быть нанесен в результате использования, неиспользования или ненадлежащего использования информации, содержащейся в настоящем издании.
Издательство не несет ответственности за содержание рекламных объявлений.

Адрес редакции:
117036, Москва, а/я 10.
E-mail: 7447273@bk.ru.
www.top-personal.ru.

Подписано в печать 15.12.2022.
Формат 60 x 90 1/8.
Печать офсетная. Бумага офс. № 1.
Печ. л. 15. Тираж 6 000.
Электронная версия 6 000.
Заказ № 19-12.
Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленного электронного оригинал-макета в ООО «Белый ветер»
Москва, ул. Щипок, д. 28

ISBN 5-98172-005-5
9 785981 720055 >

Татьяна Кочанова

Изменения в трудовом законодательстве за декабрь 2022 года

Изменения в трудовом законодательстве за декабрь 2022 года

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе. Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ЗА ДЕКАБРЬ 2022 ГОДА

Программа субсидирования найма продлена до конца 2023 года.

Программа содействия занятости действует с 2021 года. Размер субсидии — МРОТ, увеличенный на сумму страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и районный коэффициент, на каждого трудоустроенного работника из числа безработных граждан, уволенных в связи с сокращением, ликвидацией организации или прекращением деятельности ИП, граждан, находящихся под риском увольнение, молодежи до 30 лет включительно и др. Работники должны быть приняты по направлению центра занятости. Предварительно работодатель в целях предоставления субсидии должен направить в органы службы занятости заявление с приложением перечня свободных рабочих мест и вакантных должностей, на которые предполагается трудоустройство.

Субсидия выплачивается по истечении 1-го, 3-го и 6-го месяцев с даты их приема на работу. Для получения субсидии необходимо обратиться в Фонд пенсионного и социального страхования.

В соответствии с Федеральным законом «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Определить на 2023 год потребность в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, в количестве 123943 человек.

2. Установить, что реализация потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, осуществляется в соответствии с распределени-

ем по приоритетным профессионально-квалификационным группам согласно приложению.

3. Утвердить на 2023 год квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы:

— 123943 приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности;

— 123943 разрешений на работу.

Тем, кто служил по мобилизации, по контракту или добровольно выполнял задачи Вооруженных сил РФ, могут дать преимущественное право приема на прежнюю должность. Речь о случаях, когда срок трудового договора истек во время его приостановки (пп. «а» п. 2 ст. 1 проекта). Поправки приняли в третьем чтении.

В ситуации, когда такой ставки нет, нужно предложить другую соответствующую квалификации сотрудника вакансию, если и она отсутствует — нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом труд не должен быть противопоказан по состоянию здоровья.

Преимущественное право при приеме на работу предлагают предоставлять в течение 3 месяцев после окончания военной службы. (Проект Федерального закона N 140659-8)

Проект о повышении МРОТ со следующего года приняли в третьем чтении.

С 1 января 2023 года МРОТ планируют повысить на 6,3% — до 16 242 руб. в месяц. Напомним, с 1 июня показатель равен 15 279 руб. (Проект Федерального закона N 20161)

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ ЗА ДЕКАБРЬ 2022 ГОДА

С гражданином заключили договор, по которому он должен освоить образовательную программу, а затем отработать в организации не менее 5 лет. Предусмотрели, что он возмещает расходы, если не пройдет обучение или его уволят раньше срока, например, за нарушение дисциплины. Сотрудник уволился по своей инициативе. Так как он не отработал 5 лет, организация попыталась взыскать затраты.

Три инстанции сочли, что сотрудник платить не обязан. Они напомнили: при досрочном увольнении без уважительных причин работник должен возместить расходы, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении. Стороны же согласовали возврат денег в ситуациях, когда трудовой договор расторгают только по инициативе организации.

У компании не было интернета из-за обрыва кабеля по вине третьей стороны. По этой причине в ПФР передали бумажный отчет СЗВ-ТД вместо электронного.

Суды сочли, что работодатель не виноват в нарушении, и не взыскали с него штраф.

Суды и ранее вставали на сторону организаций, которые направляли отчет в бумажной форме вынужденно, например, из-за сбоя на сайте ПФР или смены руководителя.

Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *7447273@bk.ru*

Мария Лисицына

За что может наказать ФНС при работе с самозанятыми: судебная практика 2022 года

За что может наказать ФНС при работе с самозанятыми: судебная практика 2022 года

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе. Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

Самозанятость ввели в 2019 году в качестве эксперимента. Этот налоговый режим предполагает легкую отчетность для предпринимателей и выводит микробизнес из тени. За последний год компании менее охотно заключают договоры с самозанятыми. Все из-за больших рисков. В статье разберемся, когда выгодно нанять такого гражданина и сэкономить на налогах, а когда лучше оформить отношения по-иному.

ПЛЮСЫ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

При заключении гражданско-правового договора с самозанятым работодателю не нужно вести кадровый учет. Отпускные и больничные не оформляются. Обязательные платежи в бюджет не перечисляются. Эти обстоятельства являются плюсами для работодателя.

При оформлении договора нужно учитывать, что он регулируется общими нормами гражданского права. За основу можно взять договор подряда или возмездного оказания услуг.

КАК СОСТАВИТЬ ДОГОВОР

В текст документа нужно включить обычные условия договора подряда или оказания услуг. Нужно обязательно добавить в текст договора, что исполнитель зарегистрирован как самозанятый. Это можно сделать, указав в качестве обязанности исполнителя подтвердить статус плательщика налога на профессиональный доход (самозанятого). Следует зафиксировать в договоре, что самозанятый самостоятельно уплачивает налог на профессиональный доход и обязуется выдать чек. В порядке расчетов нужно отразить, что исполнитель является плательщиком налога на профессиональный доход, в связи с чем Заказчик освобождается от обязанности

перечислять налоги и страховые взносы за Исполнителя в бюджет РФ на основании п. 8 ст. 2 Федерального закона от 27.11.2018 № 422-ФЗ». Следует прописать, что после оказания услуги и оплаты Исполнитель обязан выдать Заказчику чек.

Чтобы обезопасить себя, можно прописать, что в случае невыдачи чека Исполнитель обязан выплатить Заказчику штраф в размере 100% от суммы, на которую полагалось выдать чек. Нужно оговорить, что самозанятый обязан сразу информировать компанию об утрате статуса самозанятого.

ЗАФИКСИРОВАТЬ В ДОГОВОРЕ, ЧТО САМОЗАНЯТЫЙ САМОСТОЯТЕЛЬНО УПЛАЧИВАЕТ НАЛОГ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ДОХОД И ОБЯЗУЕТСЯ ВЫДАТЬ ЧЕК

Контролировать наличие статуса самозанятого можно с помощью https://npd.nalog.ru/check-status/.

Каждая оплата со стороны работодателя сопровождается чеком самозанятого из приложения «Мой налог». Даже если подписан акт выполненных работ, чек нужен обязательно. Иначе эти оплаты учесть в расходах будет затруднительно.

ВЗЫСКАНИЕ НЕДОУПЛАЧЕННОГО НДФЛ

Одним из рисков работы с самозанятым может стать обращение налоговой с требованием доплатить НДФЛ. Это может произойти в случае фиктивности отношений между самозанятым и организацией. Некоторые недобросовестные работодатели подменяют трудовые отношения, отно-

шениями гражданско-правового характера, пытаясь таким образом оптимизировать налоги. Но иногда компании выигрывают такие споры.

Рассмотрим решение Арбитражного суда Республики Татарстан от 25 февраля 2022 г. по делу № А65-31075/2021. Между ФИО2 и обществом был заключен гражданско-правовой договор перевозки, которому ранее предшествовал заключенный между теми же сторонами договор аренды транспортного средства с экипажем.

ДАЖЕ ЕСЛИ ПОДПИСАН АКТ ВЫПОЛНЕННЫХ РАБОТ, ЧЕК НУЖЕН ОБЯЗАТЕЛЬНО

Действительно, заключенный между сторонами гражданско-правовой договор при определенных условиях может быть переквалифицирован в трудовой, если фактически между сторонами сложились трудовые отношения. ФНС России в письме от 16.09.2021 N АБ-4-20/13183@ разъяснила, что характерными признаками применения схем уклонения от налогообложения, с привлечением к выполнению работ граждан, зарегистрированных в качестве плательщиков налога на профессиональный доход (далее — плательщик НПД) в целях подмены трудовых отношений гражданско-правовыми, и соответственно незаконной оптимизации страховых взносов и налога на доходы физических лиц являются:

1) организационная зависимость «плательщика НПД» от своего «Заказчика», то есть:

1.1) регистрация физического лица в качестве плательщика НПД — обязательное условие «Заказчика»;

1.2) «Заказчик» распределяет «плательщиков НПД» по объектам (маршрутам), исходя из производственной необходимости;

1.3) «Заказчик» определяет режим работы «плательщика НПД», в том числе продолжительность рабочего дня (смены), время отдыха;

1.4) работник «Заказчика» непосредственно руководит и контролирует работу «плательщика НПД» на объекте (администраторы объектов);

2) инфраструктурная зависимость «плательщика НПД» от «Заказчика», то есть «плательщик НПД» выполняет работу полностью материалами, инструментами и оборудованием «Заказчика»;

УКАЗАННЫЕ ПРИЗНАКИ ХАРАКТЕРИЗУЮТ «ПЛАТЕЛЬЩИКА НПД» КАК ЛИЦО, ФАКТИЧЕСКИ ЛИШЕННОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ В ВЕДЕНИИ СВОЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3) порядок оплаты услуг «плательщику НПД» и учет оказываемых услуг аналогичен порядку, установленному Трудовым кодексом Российской Федерации.

Указанные признаки характеризуют «плательщика НПД» как лицо, фактически лишенное предпринимательской самостоятельности в ведении своей деятельности.

В данном случае, исходя из анализа обстоятельств по делу, суд пришел к выводу об отсутствии совокупности признаков, свидетельствующих о подмене трудовых отношений гражданско-правовыми и незаконной оп-

Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *7447273@bk.ru*

Юлия Головенко

Смена договоров с сотрудниками с трудовых на иные формы, анализ последствий

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе. Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

В последнее время все активнее набирает обороты альтернативное оформление трудоустройства, когда обязанности штатных сотрудников выполняют люди, с которыми не заключается трудовой договор, чаще всего это самозанятые или ИП.

Рассмотрим правовые позиции судов по спорам, возникающим в случаях, когда такие «сотрудники» отказываются от работы без социальных гарантий и требуют признать отношения, возникшие на основании гражданско-правового договора, трудовыми.

1. Между самозанятым Ш. и организацией заключен договор на оказание услуг по монтажу оконных конструкций, однако Ш. просил признать сложившие правоотношения трудовыми.

Суд апелляционной инстанции установил, что истец к ответчику с заявлением о приеме на работу не обращался, организация-ответчик не издавала приказ о приеме Ш. на работу, не производило ему выплату денежных средств в качестве заработной платы, не оформляло трудовую книжку, у истца не было должностной инструкции, он не подчинялся правилам внутреннего трудового распорядка, у истца отсутствовала обязанность являться на конкретное рабочее место и выполнять трудовую функцию. Ш. предоставлял ответчику профессиональные услуги в сфере монтажа окон из ПВХ в рамках гражданско-правового договора об оказании услуг, данные отношения не носили характер трудовых (Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 06.10.2022 N 88-18577/2022 по делу N 2-7192/2021).

2. Между организацией (Заказчиком) и О. (Исполнителем) заключен договор оказания услуг.

В обоснование заявленных требований о признании сложившихся отношений в качестве трудовых, истец ссылается на то, что характер выполняемых истцом работ носит постоянный характер, неизменность функции, требуемой от истца, установление режима рабочего времени, подчинение

ДОВОДЫ ИСТЦА О ПРИНУЖДЕНИИ ВСТАТЬ НА УЧЕТ ПО НАЛОГУ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ДОХОД ПРИЗНАНЫ СУДОМ НЕСОСТОЯТЕЛЬНЫМИ, ПОСКОЛЬКУ ГРАЖДАНИН ВПРАВЕ САМОСТОЯТЕЛЬНО ОПРЕДЕЛЯТЬ ПОРЯДОК УПЛАТЫ ИМ НАЛОГА НА СВОИ ДОХОДЫ

Правилам внутреннего трудового распорядка и другим локальным нормативным актам ответчика, установленные конкретные даты оплаты работ (услуг) — два раза в месяц, аванс 40–50% от суммы заработка, обеспечение рабочим инвентарем, средствами индивидуальной защиты.

Суд отказал в удовлетворении исковых требований, поскольку доказательств, свидетельствующих о наличии между истцом и ответчиком трудовых отношений (трудового договора, приказа о приеме на работу и увольнении), допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя, осуществлении истцом трудовой деятельности у ответчика каждый и полный рабочий день, определении рабочего места, должностных обязанностей, установлении режима рабочего времени и времени отдыха, размера заработной платы стороной истца представлено не было.

Доводы истца о принуждении встать на учет по налогу на профессиональный доход признаны судом несостоятельными, поскольку гражданин вправе самостоятельно определять порядок уплаты им налога на свои доходы (Апелляционное определение Московского городского суда от 28.04.2022 по делу N 33-13336/2022).

3. Н. обратился в суд с иском к организации о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми.

В обоснование заявленных требований Н. ссылался на то, что между ним и обществом был заключен договор возмездного оказания услуг, на основании которого он осуществлял уборку и содержание номерного фонда

ФАКТ ДОПУСКА ИСТЦА К РАБОТЕ ОТВЕТЧИКОМ (РАБОТОДАТЕЛЕМ), ПОСТОЯННЫЙ ХАРАКТЕР ЭТОЙ РАБОТЫ И ВЫПОЛНЕНИЕ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ В ИНТЕРЕСАХ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ВЫПЛАЧИВАЕМУЮ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ

отеля. Он выполнял работу лично, шесть дней в неделю по согласованному с работодателем графику рабочего времени, два раза в месяц ему обществом производилась выплата заработной платы.

Н. полагал, что заключенным договором возмездного оказания услуг фактически регулировались трудовые отношения между ним и обществом, поскольку имелись признаки трудового договора, целью заключения договора возмездного оказания услуг являлось не осуществление им деятельности на основании индивидуально-конкретного задания к оговорен-

ному сроку за обусловленную в договоре плату, а постоянное выполнение работы с подчинением установленному работодателем режиму рабочего времени.

Нижестоящими судами отказано в удовлетворении иска. Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ отправила дело на новое рассмотрение, поскольку суды не определили следующие обстоятельства: осуществлялась ли Н. по договору деятельность на основании индивидуально-конкретного задания к оговоренному сроку за обусловленную в договоре плату или им выполнялись определенные трудовые функции, входящие в обязанности работника; сохранял ли Н. положение самостоятельного хозяйствующего субъекта или как работник выполнял работу в интересах, под контролем и управлением работодателя; был ли Н. интегрирован в организационный процесс общества; подчинялся ли Н. установленному обществом режиму труда, графику работы (сменности); распространялись ли на Н. указания, приказы, распоряжения работодателя; предоставлял ли ответчик Н. имущество для выполнения им работы; каким образом оплачивалась работа Н. и являлась ли оплата работы обществом для Н. единственным и (или) основным источником доходов (п. 18 Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 8 ноября 2021 г. N 18-КГ21-100-К4).

4. Б. допущена до исполнения обязанностей главного бухгалтера с ведома и по поручению руководителя ответчика, о чем свидетельствует передача Б. на обслуживание его клиентов.

Согласно имеющимся в деле распечаткам писем с электронной почты ответчика Б. вела переписку с клиентами сначала как главный бухгалтер, а в последующем как руководитель направления бухгалтерского обслужи-

Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru

Карина Тандилян

HR-директор АО «Уральский хризотил»

Когда люди чувствуют поддержку и заботу со стороны компании, они хотят работать и приносить пользу

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе. Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

Где сегодня более всего молодёжь считает престижным трудиться?

— Сейчас мы видим следующую тенденцию: ***мотивация формируется не с позиций долгосрочной жизненной стратегии, но с точки зрения комфорта, удобства, спокойствия, сиюминутных устремлений.***

Анализ соискателей показывает, что различные государственные структуры лидируют по количеству упоминаний в качестве желаемой сферы занятости. Более половины этих упоминаний (14% от всех отзывов) — публикации о желании работать в силовых ведомствах.

Учить самим сотрудников на важные позиции или искать на рынке? Ваш совет коллегам HRD?

— «Требуется молодой, амбициозный сотрудник с горящими глазами и опытом работы от 10 лет» — встречали такие объявления?

Если говорить откровенно, то такого не бывает.

Кандидаты, прошедшие огонь и воду — умелы. Они быстро принимают решения, опираясь на опыт и знания. Их не надо обучать и вводить в курс дела. Через неделю-две после найма они становятся полноценными участниками коллектива и работают в полную силу.

Такого не скажешь про новичков. Им нужно время, чтобы разобраться, как всё устроено, а иногда даже и наставник. В среднем на адаптацию кандидата без опыта компании тратят до полугода.

С этой точки зрения опытный специалист выигрывает, ведь компании не надо тратить ресурсы на его обучение. Но люди с обширным опытом сложнее воспринимают новое и адаптируются к другой корпоративной культуре. У них уже есть багаж, который они собрали в других компаниях.

Новичка же можно обучить «под себя». Он впитает то, что вы ему скажете, и подстроится под обстоятельства. У вас появится шанс получить лояльного сотрудника.

Кто у вас подвержен «выгоранию» и почему?

— Выгоранию подвержены сотрудники, чья трудовая деятельность связана с регулярным общением с другими людьми, эмоциональными сопереживаниями, большой ответственностью, профессии «человек — человек». Мы говорим об HR. В условиях быстроменяющейся реальности поток работы с людьми увеличивается втрое, что не может не сказаться на психоэмоциональном состоянии, поэтому очень важно вовремя разглядеть начало, чтобы не допустить конца.

НОВИЧКА ЖЕ МОЖНО ОБУЧИТЬ «ПОД СЕБЯ». ОН ВПИТАЕТ ТО, ЧТО ВЫ ЕМУ СКАЖЕТЕ, И ПОДСТРОИТСЯ ПОД ОБСТОЯТЕЛЬСТВА. У ВАС ПОЯВИТСЯ ШАНС ПОЛУЧИТЬ ЛОЯЛЬНОГО СОТРУДНИКА

Где та грань заботы о сотруднике, после которой он считает это обязанностью нон-стоп компании, а он еще посмотрит, будет ли отдавать все силы ей?

Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *7447273@bk.ru*

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

ДЕКАБРЬ 2022

КАК ПРАВИЛЬНО ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬ ДОМ И ЗЕМЛЮ ПРИ ПУТАНИЦЕ В ДОКУМЕНТАХ

Ульяна Зеленая

...чтобы зарегистрировать права на недвижимость и получить документ, удостоверяющий права владения, гражданам необходимо собрать большое количество справок и доказательств...

...Перечень документов является ориентировочным, и в зависимости от ситуации для совершения сделки могут быть предоставлены и иные документы...

...при дальнейших действиях с недвижимостью ошибки могут стать причиной отказа в регистрации или причиной незаключения сделки...

Вячеслав Сорокин

основатель федерального рекламного агентства «THE BEST CHECK реклама на чеках», золотой партнер Битрикс24, автор Telegram-канала «От хаоса к системе»

Цифровизация компании: прогресс или темный лес?

Цифровизация компании: прогресс или темный лес?

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе. Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

Любой собственник бизнеса со временем задумывается о том, что пора оцифровать компанию, но не все четко представляют себе о том, что за этим скрывается. Как правило, все начинают с финансовой части, поскольку если и в деньгах хаос, и не понимаешь, сколько пришло и ушло, то, скорее всего, вообще никакого бизнеса и роста компании точно не стоит ожидать.

С деньгами вроде все понятно, потому что они четко измеримы, их можно посчитать и иногда достаточно хотя бы вести таблицу учета доходов и расходов, чтобы понять, сколько приносит бизнес прибыли примерно. Как говорится, деньги любят счёт, и оцифровать исчисляемый параметр довольно легко — просто веди учёт.

Как же быть с другими процессами, и, вообще, для чего нужна цифровизация компании? Стоит ли тратить на это время и деньги? Все ли будет четко и понятно или, наоборот, станет еще сложнее и придётся плутать как в тёмном лесу? Об этом как раз материал ниже.

Для начала давайте определимся с термином «Цифровизация», чтобы точно понимать, о чем это. По сути «Цифровизация компании» — это замена объектов и процессов на автоматизированные (цифровые), для того чтобы облегчить работу человека.

Получается, что для того, чтобы начать делать цифровизацию компании, надо сначала разобраться в том, какие процессы сейчас происходят при участии человека, какие из них системные (повторяющиеся) и с помощью чего мы их можем оцифровать.

Получается 3 этапа:

1. Описать простыми словами процессы. Отвечает на вопрос «Что делаем?».

2. Определить периодичность описанных процессов. Отвечает на вопрос «Как часто?».

3. Определить инструменты оцифровки. Отвечает на вопрос «С помощью чего?».

Пойдем по порядку.

1. Как описывать процессы? Языком. А точнее словами.

Мой личный кейс — в какой-то момент я понял, что устал повторять своему новому помощнику одно и то же, и понял, что мне проще описать один раз словами то, что он должен делать, чем повторять каждый раз ответы на вопросы. Ведь согласитесь, для руководителя это удобно, когда можно ответить на любой вопрос от сотрудника «Ответ есть в Базе знаний».

Для описания его функций я воспользовался обычным редактором Word со встроенным микрофоном и просто наговаривал словами то, что повторял ранее. Программа автоматически переводила мой голос в текст и мне оставалось только отдать его помощнику, чтобы он разбил корректно на абзацы и проставил нужные знаки препинания. А заодно и прочитал внимательно всё то, что ему надо делать.

Предварительно я разбил его обязанности по темам, и на рис. 1 мы видим то, что получилось.

Практически получилась методичка с несколькими инструкциями по тому функционалу, который должен делать сотрудник. Например, размещение постов в социальных сетях, размещение вакансий и первичный отбор, работа с корреспонденцией, подготовка вебинаров и другие темы.

Вот как получилась, например, страница Размещение вакансии в разделе Подбор персонала (см. рис. 2).

После того, как большинство функций этого сотрудника были описаны словами, мы перешли ко второму этапу.

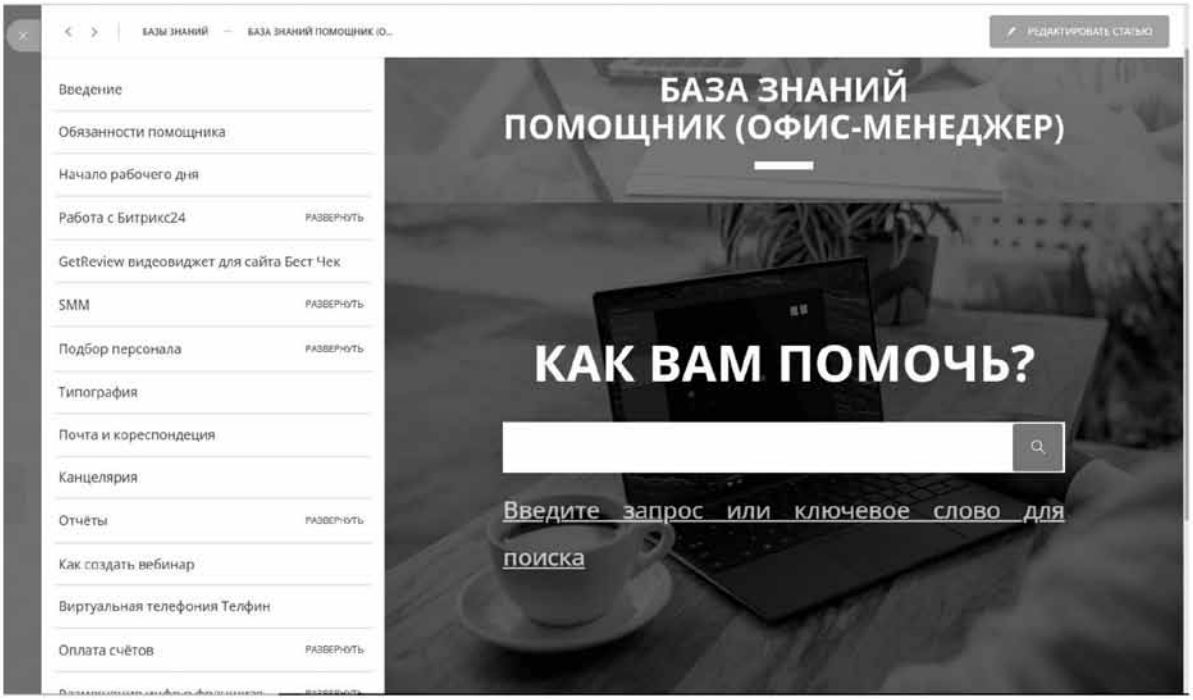

БАЗЫ ЗНАНИЙ
БАЗА ЗНАНИЙ ПОМОЩНИК (О...
РЕДАКТИРОВАТЬ СТАТЬЮ
Введение
Обязанности помощника
Начало рабочего дня
Работа с Битрикс24
РАЗВЕРНУТЬ
GetReview видеовиджет для сайта Бест Чек
SMM
РАЗВЕРНУТЬ
Подбор персонала
РАЗВЕРНУТЬ
Типография
Почта и кореспондеция
Канцелярия
Отчёты
РАЗВЕРНУТЬ
Как создать вебинар
Виртуальная телефония Телфин
Оплата счётов
РАЗВЕРНУТЬ
БАЗА ЗНАНИЙ
ПОМОЩНИК (ОФИС-МЕНЕДЖЕР)
КАК ВАМ ПОМОЧЬ?
Введите запрос или ключевое слово для поиска

рис. 1

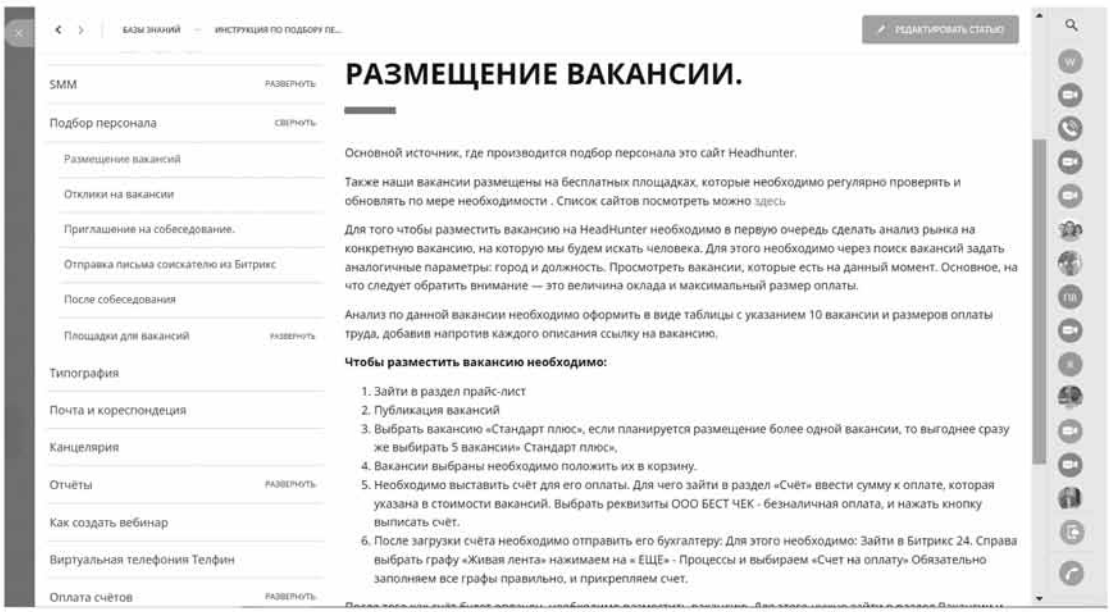

БАЗЫ ЗНАНИЙ
ИНСТРУКЦИЯ ПО ПОДБОРУ ПЕ...
РЕДАКТИРОВАТЬ СТАТЬЮ
SMM
РАЗВЕРНУТЬ
Подбор персонала
СВЕРНУТЬ
Размещение вакансий
Отклики на вакансии
Приглашение на собеседование.
Отправка письма соискателю из Битрикс
После собеседования
Площадки для вакансий
РАЗВЕРНУТЬ
Типография
Почта и кореспондеция
Канцелярия
Отчёты
РАЗВЕРНУТЬ
Как создать вебинар
Виртуальная телефония Телфин
Оплата счётов
РАЗВЕРНУТЬ
РАЗМЕЩЕНИЕ ВАКАНСИИ.
Основной источник, где производится подбор персонала это сайт Headhunter.
Также наши вакансии размещены на бесплатных площадках, которые необходимо регулярно проверять и обновлять по мере необходимости . Список сайтов посмотреть можно здесь
Для того чтобы разместить вакансию на HeadHunter необходимо в первую очередь сделать анализ рынка на конкретную вакансию, на которую мы будем искать человека. Для этого необходимо через поиск вакансий задать аналогичные параметры: город и должность. Просмотреть вакансии, которые есть на данный момент. Основное, на что следует обратить внимание — это величина оклада и максимальный размер оплаты.
Анализ по данной вакансии необходимо оформить в виде таблицы с указанием 10 вакансии и размеров оплаты труда, добавив напротив каждого описания ссылку на вакансию.
Чтобы разместить вакансию необходимо:
1. Зайти в раздел прайс-лист
2. Публикация вакансий
3. Выбрать вакансию «Стандарт плюс», если планируется размещение более одной вакансии, то выгоднее сразу же выбирать 5 вакансии» Стандарт плюс»,
4. Вакансии выбраны необходимо положить их в корзину.
5. Необходимо выставить счёт для его оплаты. Для чего зайти в раздел «Счёт» ввести сумму к оплате, которая указана в стоимости вакансий. Выбрать реквизиты ООО БЕСТ ЧЕК - безналичная оплата, и нажать кнопку выписать счёт.
6. После загрузки счёта необходимо отправить его бухгалтеру: Для этого необходимо: Зайти в Битрикс 24. Справа выбрать графу «Живая лента» нажимаем на « ЕЩЕ» - Процессы и выбираем «Счет на оплату» Обязательно заполняем все графы правильно, и прикрепляем счет.

рис. 2

2. Как определить периодичность описанных процессов?

Если какие-то действия повторяются хотя бы 1 раз в полгода — лучше их описать словами, и тогда шанс на ошибку при выполнении снизится в разы. Ведь все мы делаем отлично то, что делаем каждый день, и наоборот — если я топлю баню раз в год в деревне, то не факт, что сделаю это отлично с первого раза, поскольку просто могу не помнить наизусть алгоритм действий.

На этом этапе важно прямо выписать, как часто выполняется то или иное действие. Например, у меня в компании по рекламе на чеках есть печатные материалы для презентеров, которые надо пополнять. Однажды случилось так, что эти материалы закончились и пришлось решать этот вопрос ооочень срочно. Был сделан вывод, что это можно предусмотреть — просто проверять хотя бы 1 раз в месяц их наличие. А чтобы было удобно их заказывать в типографии и не искать, где что лежит, разместили их все в одном месте в облаке и разместили в описании этого процесса ссылку. В результате получили вот такое описание (рис. 3).

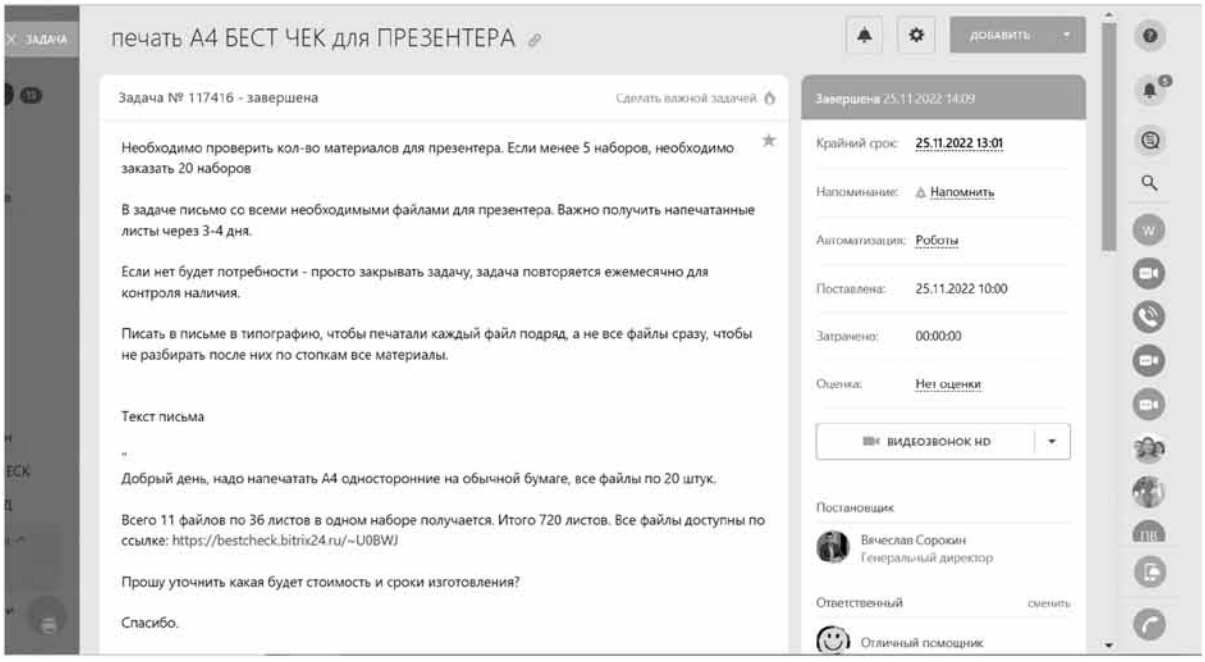


рис. 3

А вот что видят в типографии, когда открывают ссылку (рис.4).

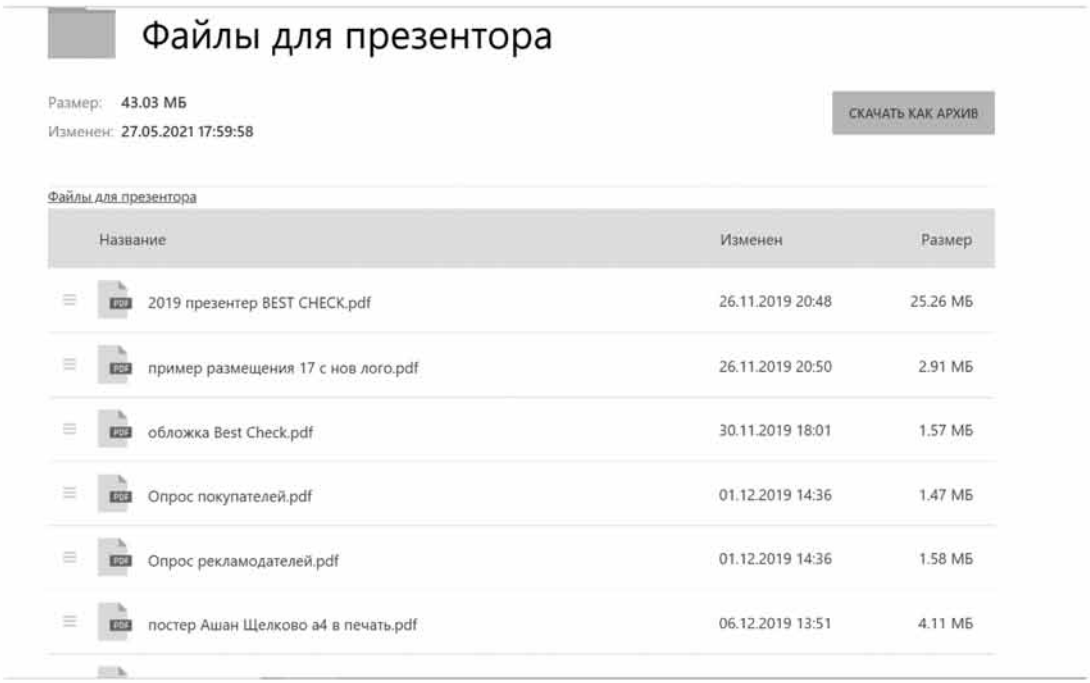


рис. 4

И так по каждому повторяющемуся действию надо четко описать кто, что и кому должен сделать.

3. С помощью чего теперь все это оцифровать?

Существует множество разных программ для постановки и контроля задач (например Trello), мессенджеров для коммуникации (некоторые до сих пор используют icq-мессенджер) и другого софта, но лично мы у себя в THE BEST CHECK реклама на чеках с 2015 года используем программу для управления бизнесом Битрикс24, которая как раз и позволяет максимально четко описать все процессы в Базе знаний и далее оцифровать их

Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *7447273@bk.ru*

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

ДЕКАБРЬ 2022

ОГОНЬ ОХВАТИЛ ВСЕ ЗДАНИЕ ГИПЕРМАРКЕТА OBI В ПОДМОСКОВНОМ ТЦ «МЕГА ХИМКИ»

Владимир Бубликов

...В качестве противопожарных мер у трех сварщиков были под рукой только ведра с водой и огнетушитель. Как мы видим, этого оказалось недостаточно...

...В случае подтверждения версии «о сварочных работах» виновными будут признаны компания-подрядчик, рабочие...

...Для СК «Ингосстрах» сумма ущерба рекордная. Со своей стороны, страховая компания будет делать все возможное, чтобы минимизировать выплаты. Процесс урегулирования убытков затянется...

Михаил Молоканов

коуч глав, канд.психол.н., автор методики работы с командами топ-менеджеров STRADIS
www. STRADIS.top

Большинство HR-менеджеров уверены в том, что УПРАВЛЯЮТ своей ЖИЗНЬЮ

(Известный эксперт делится своим видением дилеммы)

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе. Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

Любой разумный человек понимает, что он своей жизнью не особо управляет.

С одной стороны, поговорку про падающий кирпич никто не оспаривает, а, с другой, кто это такой «Я», который управляет жизнью, если жизнью любого человека по большей части управляют его рефлексы, привычки и штампы?

Но есть две категории людей, которым кажется, что они управляют своей жизнью.

С ОДНОЙ СТОРОНЫ, ПОГОВОРКУ ПРО ПАДАЮЩИЙ КИРПИЧ НИКТО НЕ ОСПАРИВАЕТ, А, С ДРУГОЙ, КТО ЭТО ТАКОЙ «Я»

Первая: те, кто нарывался на проблемы и неприятности и успешно справлялся с ним.

Вторая: те, кто ни на какие проблемы не нарывался, а текущая жизнь их устраивает.

Люди из первой категории могут быть любой профессии, а вот профессии людей второй категории обычно подразумевает:

- достаточно ясные и предсказуемые критерии оценки их работы;
- существенные «властные полномочия», например, как эксперта для

**Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *7447273@bk.ru***

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

ДЕКАБРЬ 2022

ОГОНЬ ОХВАТИЛ ВСЕ ЗДАНИЕ ГИПЕРМАРКЕТА OBI В ПОДМОСКОВНОМ ТЦ «МЕГА ХИМКИ»

Ксения Скрыпченко

...Когда задействован широкий круг лиц, то обязательства в той или иной мере лежат на каждом...

...Арендодатель (собственник помещения) отвечает за капитальные пожарные меры и здание полностью по ст. 616 ГК РФ, в том числе за ширину эвакуационных выходов, пожарные подъезды, сигнализацию всей площади здания...

...Каждый в отдельности должен подтвердить, что обезопасил свою зону ведения. Ведь цена ошибки оказалась высока...

Игорь Жуковский

ИИ — идея должна работать

ИИ — идея должна работать

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе. Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

Согласиться с автором проекта Дмитрием Давыдовым, он достоин внимания всерьез. Мы уже столько дали согласий на обработку персональных данных, что, может, уже пора перестать чего-то боятся.

А чего мы боимся? Что нас обманут, украдут наши деньги. И это сейчас повсеместно происходит в условиях СВО. Тревожное состояние делает свое дело, и умельцы-манипуляторы обманывают каждый день.

Прочитав инициативу Дмитрия, я немного был удивлен. У меня возник вопрос: почему до сих пор этого не сделали? Почему не используют ИИ в правоохранительной деятельности?..

И данная инициатива возможна только с согласия людей, которые будут участвовать в этом процессе. С точки зрения простого жителя любого города России: если мне будет дана возможность зайти в приложение и посмотреть моего сына, который пошел в школу, а не компьютерный клуб (к примеру), это правильный шаг. В данной ситуации все будут знать, что всё можно посмотреть в прямом эфире. Осознание этого каждым гражданином в России уже постепенно происходит, и инициатива Давыдова — это просто ступенька к осознанию, что всё можно посмотреть в прямом эфире.

И этот факт уже существует в мире.

Преступность в Сингапуре чрезвычайно низкая по сравнению с другими развитыми странами и миром в целом. Согласно индексу безопасных городов 2019 года Economist Intelligence Unit, Сингапур был признан самым безопасным городом в мире.

Согласно рекомендациям по зарубежным поездкам из Соединенного Королевства, мелкие преступления, такие как карманные кражи и уличная кража, в Сингапуре крайне редки. Большинство заключенных в местных тюрьмах — нарушители ПДД.

Насильственные преступления также считаются крайне редкими и практически не существующими.

Угрозы терроризма по-прежнему вызывают серьезную озабоченность, как и в большинстве развитых стран.

В качестве постоянного напоминания возможным торговцам наркотиками от консульств, таких как Департамент иностранных дел и торговли Австралии, наказания за правонарушения, связанные с наркотиками, такие как торговля наркотиками в Сингапуре, остаются суровыми и включают смертную казнь за определенные случаи, такие как хранение в больших количествах.

Сингапур находится на 5 месте среди стран с наименьшим числом случаев коррупции.

Благодаря ли грамотно построенной службе, строгим правилам или запретам, а может и неусыпной службе полиции, но в городе действительно безопасно. Город просто напичкан камерами слежения, а полиция реагирует незамедлительно.

Здесь запрещено любое оружие, и случаев вооруженных нападений и ограблений не бывает вообще. Даже продаваемые в магазинах кухонные ножи большого размера закруглены так, что нанести колющий удар невозможно.

«В России устоялось понятие, что лишение свободы — это наказание и «месть» преступнику. Общество прежде всего надеется, что он в местах лишения будет страдать, лишившись всех благ жизни. А это, как показывает история и статистика, ни к чему хорошему не приводит», — говорит Дмитрий Давыдов.

Мнение Давыдова — старо как пенитенциарное пространство постсо-

**Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *7447273@bk.ru***

ESG-принципы: что это такое и зачем компаниям их соблюдать

Источник: https://trends-rbc-ru.turbopages.org/trends.rbc.ru/s/trends/green/614b224f9a7947699655a435?turbo_uid=AAAxJEYrEPb2tUoS-gw8TxFTSJH9SNl2b9JYPMLb1f-G2nZwcILXjfeUO98F03cCiMxgADSgIoDhDB7i71p98zQVYqKtnBOkfVA5KjUU-KEVlN2Mndgv1xv3jZHjACQXPF4roDiz&turbo_ic=AAAwXu1u7G1vYkmA5WDSPC-Dnh0G63AcJG1EpbLIz-hTTFiADkQ-moAeu2AopbG0Bri6wbhJI39-A4MXTJvELMpNisR1dUgG-Y29EsPdaltIIJSBRT23mb39hfzNupA7_kTzV2dc&sign=e2c631d794fee00488fa257ed0253cf95d568987ac58099111639ef19156efc1%3A1669655236&parent-reqid=1669655236505620-1730262651953373961-vla-1-4529-vla-l7-balancer-8080-BAL-9879&trbsrc=wb

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

ESG расшифровывается как «Environment, Social, Governance». В переводе с английского — «окружающая среда, общество, управление». Это стратегия развития компании, которая предусматривает прозрачность в менеджменте, заботу об экологии и людях, с которыми соприкасается компания.

Понятие появилось в 2004 году — его сформулировал Кофи Аннан, который тогда занимал пост Генерального секретаря ООН.

skillbox.ru

Сергей Зайнуллин

Генеральный директор консалтинговой компании «Астахов, Хорошев, Зайнуллин и партнеры», Доцент кафедры Национальной экономики РУДН

ESG (Environmental, Social and Governance) подход к инвестированию стремительно расширяется во всем мире. Все больше инвесторов переходят от парадигмы традиционного инвестирования к инвестированию, основанному на принципах экологической социальной корпоративной ответственности. Эти принципы основаны на трех китах: экологические, социальные вопросы и корпоративное управление. Всё больше инвесторов по всему миру начинают обращать внимание не только на дивиденды и прибыль, но и на социальную и экологическую ответственность бизнеса.

В последние годы на развитых рынках стали появляться биржевые фонды (ETF), инвестирующие только в те компании, работа которых положительно влияет на экологию и социальную среду. Их инвестиционные меморандумы запрещают им вкладываться в акции производителей оружия и компаний из сферы атомной энергетики.

Представленная на Давосском форуме в 2020 тема «ESG» официально огласила апробацию методик использования ESG-рейтингов для принятия крупными институциональными инвесторами решений о том, в какие компании следует инвестировать, а от каких следует отказаться. Указанные тренды позволяют сделать вывод, что ESG-подход приводит к снижению инвестиционной привлекательности отраслей, которые являются одними из самых проблемных в части соблюдения экологических требований добычи нефти, газа, угля, энергетики. И по мере усиления экологической повестки, в первую очередь в США и Европе, инвестиционная привлекательность энергетической отрасли стала снижаться, что в свою очередь привело к нехватке ресурсов на модернизацию добычи и переработку энергоресурсов, образуя тем самым замкнутый круг. Хотя энергетический кризис 2022 года показал, что без традиционной энергетики обойтись нельзя.

ESG-инвестирование основано и является частью Принципов ответственного инвестирования, разработанных Организацией Объединенных Наций. В 2005 году 20 институциональных инвесторов из 12 стран приняли приглашение Генерального секретаря Организации Объединенных Наций к участию в Группе инвесторов для совместной разработки Принципов ответственного инвестирования (PRI).

При поддержке экспертов инвестиционного сектора, правительственных организаций, организаций гражданского общества и научного сообщества Группа инвесторов сформулировала следующие принципы Таблицы 1–6:

Принцип 1.

Мы будем включать вопросы ESG в процессы инвестиционного анализа и принятия решений.

К рекомендациям по реализации принципа относятся:

• Рассматривайте вопросы ESG в заявлениях об инвестиционной политике.

• Поддерживайте разработки инструментов, показателей и анализа, связанных с ESG.

• Оцените возможности внутренних инвестиционных менеджеров по включению вопросов ESG.

• Оцените возможности внешних инвестиционных менеджеров по включению вопросов ESG.

• Попросите поставщиков инвестиционных услуг (например, финансовых аналитиков, консультантов, брокеров, исследовательские фирмы или рейтинговые компании) интегрировать факторы ESG в развивающиеся исследования и анализ.

• Поощряйте академические и другие исследования по этой теме.

• Поощряйте ESG-тренинги для профессионалов в области инвестиций.

Что могут предпринимать компании для снижения рисков по негативным оценкам при ESG-подходах.

Применение первого принципа можно реализовать путем формализации анализа ESG-факторов, включения этих факторов в стратегические планы с отсрочкой исполнения на разумный срок.

Принцип 2.

Мы будем активными владельцами и включим вопросы ESG в нашу политику и практику владения.

К рекомендациям по реализации принципа относятся:

• Разрабатывайте и раскрывайте политику активной собственности в

**Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *7447273@bk.ru***

РЕГИОНСЕРВИС

Андрей Переладов

управляющий партнер офиса Коллегии в г. Кемерово, руководитель практики «Экология и природопользование» Коллегии адвокатов «Регионсервис»

«E» — ТОЧКА ЗРЕНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ПРАВА

Концепция устойчивого развития ESG, её экологическая составляющая является одной из форм реализации принципа международного экологического права «Будущее — не за счет настоящего». ESG-концепция — это не императивные указания, а добровольно принятые обязательства, декларация стремления к самоулучшению. Её стратегическое предназначение в выстраивании предпринимательским сообществом механизма селекции и поддержки добросовестного природопользователя. Практическая ценность этого механизма в том, что он восполняет недостаточность государственной поддержки природопользователя. Упрощенно, это возможность предпринимателя получить целевой кредит на выполнение природоохранных мероприятий. Использование средств будет контролироваться кредитно-финансовыми институтами по общепризнанным корпоративным критериям. Но факт получения такого кредита одновременно является признанием соответствия заемщика концепции ESG. Это его пропуск в сообщество приверженцев социально-ответственного отношения к экологии. Помимо благоприятного имиджа, это также дает право на получение финансирования по льготным ставкам. Именно поэтому сегодня концепция ESG — в первую очередь, атрибут финансового рынка.

Из сказанного не следует, что роль государства в реализации ESG второстепенна. Напротив, его роль системообразующая, и она заключается в формулировании понятных правил природопользования. Бизнес как основной природопользователь должен иметь прозрачный и стабильный го-

ризонт планирования событий, понимать и оценивать свои риски. Поэтому абсолютно неприемлемыми являются ситуации, когда одна государственная структура разрешает природопользование, а вторая его фактически запрещает, считая неправомерным и вредоносным! Никакая концепция устойчивого развития не сможет функционировать в таких условиях.

Хотя соблюдение ESG-принципов добровольно, оно в любом случае реализуется с учетом национальной системы нормирования воздействия на окружающую среду. Административно-разрешительный подход для каждого компонента окружающей среды различен, особенно в части критериев «безопасности» для природы. Некоторые компоненты среды до сих пор трудно различимы между собой, такие, например, как «почва», «земля», «недра». В сфере промышленных отходов только в 2023 году, наконец-то, будет запущен правовой механизм разграничения отходов и вторичных материальных ресурсов (сырья). По-прежнему вызывает сложность разграничение категорий негативного воздействия и вреда окружающей среде. До сих пор презумпция потенциального вреда намечаемой деятельности используется как прямое доказательство вины природопользователя, даже при наличии у него всех разрешительных документов.

Отсутствуют институты «правомерного вреда экосистемам», «неосторожности потерпевшего». Действующие методики возмещения вреда различаются в подходах к зачету средств, потраченных на возмещение вреда. Существуют коллизии в способах возмещения вреда, а оценка роли государства как собственника природного ресурса, разрешающего его использовать, совершенно не проработана. В последние годы законодательство в сфере экологии меняется весьма активно и в позитивном русле. Но многие системообразующие вопросы, к сожалению, не решены. Например, цель государственного мониторинга состояния окружающей

Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *7447273@bk.ru*

Владимир Пинаев

к.э.н.
— доцент Департамента экологической безопасности и менеджмента качества продукции Института экологии РУДН,
— член Общественного совета при Министерстве природных ресурсов и экологии РФ,
— Внештатный консультант Экологической консалтинговой компании ООО «ФРЭКОМ»,
— Член редколлегии электронного журнала «Отходы и ресурсы»,
— Руководитель Школы «HSE-менеджмента»
— Эксперт-консультант для СМИ (спикер-эксперт) по вопросам экологической безопасности.

ESG-ПРИНЦИПЫ: ЧТО ЭТО ТАКОЕ И ЗАЧЕМ КОМПАНИЯМ ИХ СОБЛЮДАТЬ

Что же такое ESG? ESG — это аббревиатура от Environmental Social Governance, на русский язык это словосочетание может быть переведено как окружающая среда, социальная политика и корпоративное управление:

— ответственное отношение к окружающей среде (англ., E — Environment);

— социальная ответственность (англ., S — Social);

— корректное корпоративное управление (англ., G — Governance), в том числе недопущение коррупции.

Введение этого термина и, собственно, ESG-принципов в обиход бизнеса приписывают бывшему генеральному секретарю ООН Кофи Аннану, который в 2004 г. обратился к руководителям крупнейших мировых компаний с предложением под эгидой Международного Валютного Фонда (МВФ) включить принципы, заложенные в эти термины в свои стратегии. Обращение называлось «Who Cares Wins» («Неравнодушный побеждает»). Борьба с изменением климата значится одной из целей устойчивого развития ООН, поэтому ESG-принципы неразрывно связаны с вопросами устойчивого развития.

Классическое определение термина «устойчивое развитие» в 1987 году дала Комиссия ООН по окружающей среде и развитию (Комиссия Брундт-

ланд). Она определила устойчивое развитие как развитие, при котором удовлетворение потребностей нынешних поколений осуществляется без ущерба для возможностей будущих поколений удовлетворять собственные потребности (согласно отчету комиссии — «Our Common Future» («Наше общее будущее»)). Позднее, 25 сентября 2015 года, Генеральная ассамблея ООН выпустила Резолюцию № 70/1 «Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года». В ней были сформулированы 17 целей в области устойчивого развития (SDG/ЦУР), призванные стать планом действий для обеспечения сбалансированности развития мира: экономического, социального и экологического (фактически ESG...). SDG/ЦУР развили цели в области развития, сформулированные в Декларации тысячелетия, принятой ООН в Нью-Йорке 8 сентября 2000 г. Резолюцией № 55/2 на 8-м пленарном заседании 55-й сессии Генеральной ассамблеи ООН. Из 17 SDG/ЦУР 7 можно отнести к охране окружающей среды, а 10 — к социальным и экономическим аспектам.

Таким образом ESG и Цели устойчивого развития (ЦУР) созвучны и пересекаются. Следует также отметить, что и ESG, и ЦУР, несмотря на формальное разделение на три блока, в конечном итоге влияют на экономику. Например, вопросы декарбонизации (снижения выбросов углекислого газа — CO_2), носящие как будто совершенно «экологический характер», упомянуты в Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата (заключена в Нью-Йорке 9 мая 1992) и Парижском соглашении (подписано в Париже 12 декабря 2015). В России аспекты декарбонизации регулируются Федеральным законом от 30 декабря 2021 № 296-ФЗ «Об ограничении выбросов парниковых газов» и другими подзаконными актами, в том числе Постановлением Правительства РФ от 20 апреля 2022 г. № 707 «Об утверждении Правил представления и про-

Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *7447273@bk.ru*

АБ|Солюшен
АРБИТРАЖ И БАНКРОТСТВО

Андрей Порсев

управляющий партнер юридической фирмы «АБ. Солюшен»

ESG-ПРИНЦИПЫ: ЧТО ЭТО ТАКОЕ И ЗАЧЕМ КОМПАНИЯМ ИХ СОБЛЮДАТЬ

ЧТО ЭТО ТАКОЕ?

ESG-принципы являются составляющей повестки ООН об устойчивом развитии, хотя по сути появились раньше утверждения Целей устойчивого развития в 2015 году. Принципы являются продуктом общественно-политических тенденций 21 века по нескольким областям:

- E — environment, вопросы ответственного отношения к окружающей среде. Показатель заботы компании об окружающей среде и ее усилий по сокращению ущерба экологии.

- S — social, социальный аспект и ответственность компании перед обществом. Отображает то, как компания выстраивает отношения с клиентами, партнерами, своим рабочим персоналом и иными лицами.

- G — governance, качество корпоративного управления компанией. Это включает в себя прозрачность деятельности компании, антикоррупционные меры, отношения с акционерами и т. д.

ДЛЯ ЧЕГО ЭТО НУЖНО КОМПАНИЯМ?

Эти принципы несут лишь рекомендательный характер для бизнеса, однако они имеют определенное влияние. Например, уже существует ESG-

рейтинг и индекс компаний, где отображается, как та или иная организация соблюдает эти принципы. Уже сегодня это влияет на инвестиционную привлекательность компании, особенно если та хочет привлекать средства за рубежом.

Конечно, нельзя и не учитывать общественную огласку в случае, если подобные принципы не будут соблюдаться совсем — компания понесет определенный репутационный ущерб.

Но все это больше свойственно для крупных публичных компаний, которые в любом случае подвержены существенной прозрачности. В свою очередь среди субъектов МСП это на данный момент особо не распространено. Оно и понятно — прозрачность их деятельности ниже, а сами принципы носят лишь рекомендательный характер. Однако применение этих принципов может помочь любому бизнесу, поскольку действительное соблюдение их оберегает от ряда регуляторных рисков, например, в сфере охраны природы, труда или даже антимонопольного комплаенса.

КАКОВ СТАТУС ESG-ПРИНЦИПОВ В РОССИИ

В России эти принципы постепенно появляются и в актах госорганов. Так, имеется Постановление Правительства РФ № 1587 от 21.09.2021 г., которое утвердило критерии проектов устойчивого развития в РФ и требований к системе верификаций таких проектов. В основном по ним сделан упор на «зеленые» проекты и их поддержку государством.

Рекомендации по ESG-принципам выпускал Банк России, как пример –

Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *7447273@bk.ru*

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

ДЕКАБРЬ 2022

ВОПРОС — ОТВЕТ

Алла Митрахович

Вопрос юристу об ЭЦП. Где ее продлить можно в ФНС? Только в своём или в любом, и в любом ли регионе? В МФЦ можно ли?

Ответ на вопрос читайте в декабрьском номере

Как грамотно себя вести с точки зрения трудового законодательства, чтобы остаться работать в компании?

Как грамотно себя вести с точки зрения трудового законодательства, чтобы остаться работать в компании?

Эксперты готовы дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

Описание ситуации:

Человек работает в отделе комплаенс. Числится там формально, а занимался проектами, которые поручило руководство, в том числе, ведением одного социального проекта, совместного с вузами. В силу сложившихся в стране политических и экономических событий, руководством принято решение о закрытии этого социального проекта, т.к. он не приносит сейчас деньги. Компания начинает экономить, урезает свои расходы. Этой девушке сообщили о закрытии проекта и предложили пообщаться со своими коллегами в компании, спросить, не нужны ли ее руки и опыт кому-то из коллег. Если со стороны коллег не поступить никаких предложений, ей предложили написать заявление по собственному желанию.

Вопросы:

1) Насколько правомочны действия руководства? Не должна ли по закону HR-служба предложить этой сотруднице вакансии, которые сейчас есть в компании? Так вроде положено при сокращении. Почему она должна сама искать, куда бы ей устроиться в компании?

2) Закрыли социальный проект, но девушка официально числится в другом подразделении (отдел комплаенс), которое никто не сокращал.

Имеет ли право девушка настаивать на том, что готова работать в этом подразделении не номинально, а вполне реально? Тем более что руководитель этого отдела сказала ей, что нагрузка на отдел сейчас возросла и руки дополнительные нужны.

3) Скорее всего эту девушку хотят убрать из компании, прикрывшись сокращением социального проекта.

Как ей грамотно себя вести с точки зрения трудового законодательства, чтобы остаться работать в компании?

ЮСТ 30 ЛЕТ ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИРМА

Никита Аксёнов

Юрист Юридической фирмы «ЮСТ».
Сайт компании: http://yust.ru/

Ключевое значение в рассматриваемой ситуации будут иметь прописанные в трудовом договоре работницы условия: была ли работница принята по срочному трудовому договору для выполнения заведомо определенной работы (абз. 8 ч. 1 ст. 59 ТК РФ), или была принята на конкретную должность в отдел комплаенс на неопределенный срок (либо на определенный срок без надлежащего обоснования срочного характера трудовых отношений).

Заключение срочного трудового договора по основанию, предусмотренному абз. 8 ч. 1 ст. 59 ТК РФ, будет правомерным только когда работа, для выполнения которой заключается трудовой договор, объективно носит конечный, и в этом смысле срочный, характер, исключающий возможность продолжения трудовых отношений между сторонами после завершения указанной работы, а в трудовом договоре прямо указано, что окончание (завершение) работы будет являться основанием для расторжения трудового договора. Если соответствующие условия в трудовом договоре не были прописаны, уволить работницу в связи с закрытием проекта работодатель не вправе. Не вправе также работодатель уволить работницу по собственной инициативе в связи с отсутствием для нее работы, так как в силу ст. 22 ТК РФ обязанность по обеспечению работой лежит на работодателе.

В сложившейся ситуации работнице необходимо обратиться в государственную инспекцию труда или в прокуратуру с жалобой на работодателя, либо обратиться в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе в течение месяца с момента увольнения, взыскать средний заработок за период вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.

Олевинский
Буюкян
и партнеры

правовое бюро

Евгений Королев

Адвокат правового бюро «Олевинский, Буюкян и партнеры»

Описанная история довольно противоречива, поэтому при ответах на вопросы я буду исходить из некоторых допущений:

1. Девушка не является специалистом в области комплаенса, а была принята на свободную ставку.

2. Руководство организации не испытывает личной неприязни к девушке и готово её оставить, если та найдет себе работу в другом подразделении.

3. Девушка не имеет иждивенцев на содержании и не беременна.

1) Ст. 81 ТК РФ установлено, что увольнение работника в случае сокращения численности или штата, либо из-за того, что работник не соответствует занимаемой должности или выполняемой работе по причине недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается при соблюдении определенных условий.

В частности, работнику должна быть предложена другая имеющаяся у работодателя работа (как вакантные должности или работа, соответствующие квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа), которую работник сможет выполнять с учетом его состояния здоровья.

В силу положений ст. 179 ТК РФ, при сокращении численности или штата работников преимущественное право остаться на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Итак, в случае сокращения отдела комплаенс девушка становится очевидным кандидатом на сокращение, так как она не имеет соответствующей квалификации. Как следствие, в случае сокращения численности или штата, ей должна быть предложена работа, соответствующая её квалификации. Например, бухгалтеру не обязаны предлагать вакансию водителя.

Весьма вероятно, что в организации нет вакантных должностей, соответствующих квалификации девушки. На мой взгляд руководство поступило довольно гуманно, предложив переговорить с коллегами и поискать работу внутри организации по иной специальности. В случае успеха девушку переведут с текущей должности на вакантную.

На практике такие случаи в крупных организациях происходят постоянно и это не какая-то экзотика.

Есть и другой вариант — вакантных должностей в организации нет в принципе. Ни одной. Такое тоже бывает, но не может стать препятствием для перевода девушки в иное структурное подразделение. В подобных случаях меняют штатное расписание двух подразделений — старого, где девушка работает и нового, куда предполагается перейти. В старом должность в штатном расписании убирают, а в новом добавляют. При этом общая численность организации остается неизменной.

Возможно и сочетание двух перечисленных вариантов.

2) Любой сотрудник имеет полное право на работу по трудовой функции, определенной трудовым договором. Однако работодатель вправе провести его аттестацию. И уволить при неудовлетворительных результатах такой аттестации. Поэтому шансы остаться в отделе комплаенс прежде всего зависят от позиции начальника отдела. Именно он должен ре-

**Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *7447273@bk.ru***

ТЧК | ТИМОФЕЕВ ЧЕРЕПНОВ КАЛАШНИКОВ

Ирина Питунова

Юридическая фирма Тимофеев/Черепнов/ Калашников, руководитель трудовой практики

Изначально действия работодателя идут вразрез с требованиями закона. Работник обязан выполнять должностные обязанности в структурном подразделении, указанном в трудовом договоре, и поручения руководителя данного структурного подразделения, а не заниматься социальным проектом, если это не входит в должностные обязанности конкретного работника. Работодатель вправе изменить условия трудового договора (заработную плату, режим труда и (или) отдыха, характер работы (разъездной, подвижной или др.), рабочее место, структурное подразделение) в случае, когда прежние условия труда не могут быть сохранены вследствие изменения организационных или технологических условий труда. Однако изменить трудовую функцию (то есть трудовые обязанности работника) нельзя даже и в этом случае. Это возможно сделать только через перевод с письменного согласия работника.

У HR-службы нет сейчас законных оснований для предложения данному работнику какой-либо вакансии, соответствующей её квалификации, в том числе нижестоящую или нижеоплачиваемую работу, так как никаких изменений организационных или технологических условий труда не происходит. Уведомление о сокращении штата/ численности работнику не вручалось, равно как и уведомление об изменении условий, определенных

Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *7447273@bk.ru*

Олег Матюнин

управляющий партнер Адвокатского бюро города Москвы «Матюнины и Партнеры», председатель комиссии Гильдии российских адвокатов по защите и безопасности бизнеса, руководитель Общественной приемной Уполномоченного по защите прав предпринимателей в городе Москве по вопросам нарушений и преступлений в сфере экономической деятельности, сайт https://www.matyuninspartners.ru/

Попав на совещание, увидев, как обстоят дела, как взаимодействуют люди, можно делать выводы о проблемах или успехах всей организации

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе. Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

Совещание — это управляемое обсуждение, в ходе которого руководителю предоставляется возможность распределить ответственность, зафиксировать важные факты, перейти от одного этапа работы над проектом к следующему.

Подготовка эффективного совещания сродни режиссуре в кино или театре: надо хорошо понимать предмет, знать степень готовности каждого действующего лица, выстроить сюжет и заставить всех причастных работать по сценарию.

Совещание не будет скучным и бесполезным, если: его повестка не раздутая и четкая; каждый участник заранее озадачен по этой повестке, имеет по ней свою зону ответственности и экспертности; идеально, если его касаются все вопросы совещания, т.к. чем больше рассматривается «не его» вопросов, тем больше сотрудник лишен возможности исполнять свои прямые обязанности; совещание проходит в удобное время; проявляется уважение к чужому времени — вот почему ***правильнее отпустить незадействованного сотрудника, нежели держать всех участников вместе до самого конца совещания***.

Не менее важно, чтобы были хорошо налажены фиксация хода и результатов совещания, хранение и обработка ранее составленных протоколов совещаний, контроль за исполнением поручений, сформулированных на совещаниях.

Самое худшее — не знать темы совещания и к концу его понять, что не имеешь к предмету обсуждения ровно никакого отношения.

Под озадаченностью я понимаю не просто оповещение каждого спикера, но и создание таких условий, когда он точно понимает, зачем он там нужен, как и какой вопрос, тему надо подготовить.

Оптимальное количество участников совещаний в небольших компаниях 3–5 человек. Увеличение числа участников может сковать спикеров, усложнить соблюдение регламента, привести к уходу от темы, впустую израсходовать время присутствующих, но в данном случае все зависит от организатора, его поведения. Массовые совещания больше подходят для торжественных поводов или вопросов «жизни и смерти», когда всему коллективу нужно объявить важную новость, поставить перед фактом. На-

САМОЕ ХУДШЕЕ — НЕ ЗНАТЬ ТЕМЫ СОВЕЩАНИЯ И К КОНЦУ ЕГО ПОНЯТЬ, ЧТО НЕ ИМЕЕШЬ К ПРЕДМЕТУ ОБСУЖДЕНИЯ РОВНО НИКАКОГО ОТНОШЕНИЯ

пример, публично наградить одного или нескольких сотрудников, учесть мнение коллектива относительно нового положения о премировании, обсудить вопиющий факт хищений на производстве и т. д. Главное, чтобы люди чувствовали сопричастность, и присутствие каждого было действительно важным.

Протоколирование — важный фактор.

Каким бы полезным ни было проведенное совещание, отсутствие его протокола или наличие протокола, составленного наспех, «на глазок», могут свести на нет все усилия организаторов и участников. И все же, если говорить о протоколе, на первое место надо ставить уровень подготовки

**Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *7447273@bk.ru***

БИЗНЕС ИДЕИ
БИЗНЕС РЕШЕНИЯ
БИЗНЕС ТЕХНОЛОГИИ
БИЗНЕС ПРОЦЕССЫ

№ 35 (679) 2022

WWW.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Подписные индексы: по каталогу "Роспечати" – 71052; 70855; 72035;

Главная тема: ТРИБУНА ДИРЕКТОРА

Алексей Нужный
«ЭСАБ»

Я себе рот на замок ставлю, когда люди собираются для решения какой-то проблемы

Г. Н. Ланской

д-р ист. наук, профессор ИАИ РГГУ

Законодательное регулирование сферы делопроизводства: факторы и задачи

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе. Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

- **Государственная и негосударственная части Архивного фонда. Проблемы и решения**
- **Контрольно-надзорная деятельность архивных органов в законодательстве**
- **Единство технологической базы делопроизводства. Необходимость отражения в законодательстве**

Формирование специализированной нормативно-правовой базы в области делопроизводства и, в качестве его составной части, документационного обеспечения управления является предметом обсуждения среди специалистов на протяжении последних трёх десятилетий[1]. Это связано с произошедшей в начале 1990-х гг. частичной децентрализацией системы служб, занимающихся созданием документов и осуществлением документооборота, и формированием в их негосударственном секторе собственных корпоративных норм в данной предметной области.

Одним из итогов данного процесса стало зафиксированное в Положении об Архивном фонде Российской Федерации, утверждённом в марте 1994 г.[2], разделение ранее объединённого комплекса документов, подлежащих постоянному или долговременному хранению, на государственную и негосударственную части. Установленное в п. 18 данного нормативного акта для негосударственных организаций обязательство «предоставлять сведения о своих фондах и документах с целью их государственного учета по запросам органов и учреждений Федеральной архивной службы России» и зафиксированная в следующем пункте обязанность воздерживаться от их уничтожения без согласования с государственными органами управления архивным делом не отменяли общего принципа приоритетной легитимации прав собственно-

1 Ларин М. В. К вопросу о разработке концепции Федерального закона «О документационном обеспечении управления» //Делопроизводство. 2001. № 2. С. 3–8.

2 Положение об Архивном фонде Российской Федерации: утверждено указом Президента РФ от 17.03.1994 № 552 (ред. от 19.11.2003) «Об утверждении Положения об Архивном фонде Российской Федерации». URL: https://legalacts.ru/doc/osnovy-zakonodatelstva-rf-ot-07071993-n-5341-1/#100031.

сти новых владельцев на создаваемые ими объекты документированной информации.

Таким образом, формальное единство Архивного фонда Российской Федерации, установленное ещё содержанием декрета Совета народных комиссаров РСФСР «О реорганизации и централизации архивного дела», подписанного 1 июня 1918 г.[3], по существу сочеталось с принципом вариативности управления его объектами. Так, согласно ст. 6 Основ законодательства РФ «Об Архивном фонде Российской Федерации и архивах» от 07.07.1993, «архивные фонды и архивные документы, находящиеся в собственности общественных объединений и организаций (...) или в частной собственности и представляющие собой историческую, научную, социальную, экономическую, политическую или культурную ценность» могли быть отнесены к составу негосударственной части Архивного фонда Российской Федерации[4].

Данная дифференциация, отражая происходившие демократические процессы в области экономики и права, изначально имела существенные издержки, поскольку, исходя из неё, различные по степени внутренней упорядоченности организации, учреждения и предприятия могли оставлять у себя документы правоустанавливающего и, в частности, социально-правового характера. Органы государственной власти, не имея полномочий по контролю их сохранности в условиях характерной для периода 1990-х гг. неустойчивости негосударственного сектора многих институциональных структур, сталкивались с потенциальными и в целом ряде случаев реальными трудностями в выполнении своих юридических обязательств перед гражданами, трудившимися в этих структурах, в случае их ликвидации или самороспуска.

Невозможность быстрой и эффективной адаптации демократических идей в области архивного дела и формирующей её основания системы делопроизводства и документационного обеспечения управления к реальной практике регулирования социальных процессов в сфере обеспечения гражданских

3 Декрет о реорганизации и централизации архивного дела 1 июня 1918 года. URL: http://www.hist.msu.ru/ER/Etext/DEKRET/18-06-01-2.htm.

4 Основы законодательства РФ «Об Архивном фонде Российской Федерации и архивах» от 07.07.1993 № 5341-1. URL: https://legalacts.ru/doc/osnovy-zakonodatelstva-rf-ot-07071993-n-5341-1/#100031.

прав дополнялась также отсутствием в России реального успешного опыта децентрализации в работе с общественно значимыми документами.

Более того, обратный процесс, связанный с централизацией в данной сфере, практически не имел альтернативы, поскольку прочность системы управления значительным по масштабам государством с расширявшейся в XVIII–XIX в. территорией в существенной мере зависела от упорядоченности системы документирования административных процессов и сохранности создававшихся в её рамках информационных объектов. Поэтому, в частности, даже в начале 2020-х гг., в рамках празднования трёхсотлетней годовщины разработки и вступления в силу «Генерального регламента», ставшего одним из заключительных фундаментальных нормативно-правовых актов периода правления Петра I, подчёркивалась устойчивость его значения для длительного периода развития российской истории.

В частности, в рамках мероприятий, посвящённых данной юбилейной дате, М. В. Ларин отмечал, что «феномен Генерального регламента и живучести традиций, сложившихся после его ввода в действие, можно объяснить тем, что он неразрывно связал задачи и функции управления с вопросами их документирования и делопроизводства»[5]. На основе принципов централизации и, в необходимых случаях, формальной унификации базировалась и та система делопроизводства и документационного обеспечения управления, которая была создана и закреплена отраслевыми нормативными актами[6] в период существования СССР.

Принятие в 2004 г. закона «Об архивном деле в Российской Федерации»[7], подведшее черту под малоуспешным опытом разделения архивных фондов и коллекций на государственную и негосударственную части вполне очевидно

5 Ларин М. В. Цифровая трансформация управления документами // «Генеральный регламент»: 300 лет на службе России: От коллежского делопроизводства до цифровой трансформации управления документами: материалы Международной научно-практической конференции. Москва, РГГУ, 14–16 октября 2020 г. М.: РГГУ, 2021. С. 10.

6 Единая государственная система делопроизводства (Основные положения). М.: Главное архивное управление СССР [и др.], 1975. 123 с.; Государственная система документационного обеспечения управления. Основные положения. Общие требования к документам и службам документационного обеспечения управления (одобрена коллегией Главархива СССР 27 апреля 1988 г.; приказ Главархива СССР от 25 мая 1988 г. № 33). URL: https://base.garant.ru/12191703.

7 Федеральный закон от 22.10. 2004 № 125–ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 25.10.2004. № 43. Ст. 4169.

предусматривало восстановление преемственной связи между практиками делопроизводства и архивного дела, так как формирование Архивного фонда Российской Федерации являлось одним из основных результатов их совмещения.

Не менее важное значение для регулирования системы делопроизводства, в том числе в её электронной форме, имело принятие в 2006 г. закона «Об информации, информационных технологиях и защите информации», сама концепция которого позволяла воспринять архивы, а также службы, в которых обеспечиваются сохранность, первичный учёт и оперативное использование документов, в качестве информационных систем.

Таким образом, создание и затем вступление в силу на федеральном уровне нормативных правовых актов, прямо или косвенно регулирующих работу со значимыми источниками документированной информации, наряду с фактически признанной неэффективностью разгосударствления системы архивного дела и, следовательно, делопроизводства и успешным опытом централизации данной системы можно считать основанием для постановки проблемы разработки законодательной базы уже в области делопроизводства.

Её обоснованность заключается также в тех функциях, которые возложены в соответствии с подзаконными актами Российской Федерации на Федеральное архивное агентство. Согласно основополагающей среди них, «Федеральное архивное агентство (Росархив) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере архивного дела и делопроизводства, а также федеральному государственному контролю (надзору) за соблюдением законодательства об архивном деле, оказанию государственных услуг и управлению федеральным имуществом в этой сфере»[8].

8 Положение о Федеральном архивном агентстве: утверждено Указом Президента Российской Федерации от 22.06. 2016 № 293 с изм., внесенными указами Президента РФ от 18.12.2018 № 719, от 02.03.2021 № 120, от 25.04.202 № 229. URL: https://archives.gov.ru/documents/position/pologenie-rosarchive.shtml.

Исходя из данной формулировки, представляется вполне очевидным, что нормотворческий потенциал реализации перечисленных полномочий может быть признан не исчерпанным Правилами[9], утверждёнными приказом Федерального архивного агентства в мае 2019 г. для государственных органов и органов местного самоуправления. Данное предположение определяется в первую очередь тем, что в основе государственной политики в любых общественно значимых областях, к числу которых относится делопроизводство, должны быть представлены законодательные акты.

Исходя из функциональной типологической принадлежности данных источников права, в них не просто устанавливаются наиболее значимые правила осуществления конкретной сферы деятельности, но и определяется мера юридической ответственности за их нарушение. Кроме этого, в отличие от локальных нормативных актов более низкого уровня содержание законов, как правило, включает в себя механизмы (диспозиции) и условия (гипотезы) реализации норм, что отражает интересы участников конкретного вида правоотношений и органов государственной власти, осуществляющих правоохранительную деятельность. Наконец, существенным можно считать то обстоятельство, что в рамках традиций политического развития, сложившихся и сохраняющихся в России, восприятие и исполнение юридических норм в существенной мере зависит от их статуса, высший из которых представляют собой именно законодательные источники.

Признавая на основе рассмотренных факторов и предпосылок безусловную необходимость регулирования сферы делопроизводства на уровне дополнительного, особого законодательного акта, следует подчеркнуть, что при его проектировании очевидной является задача выбора тех видов деятельности, которые нуждаются в регламентировании именно на данном юридическом уровне. Такой вывод объясняется тем, что документоведение, как об-

Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru

С. А. Горелова

асп. ВНИИДАД

Л. Н. Варламова

канд. ист. наук, доцент, РГГУ

Проблемы актуализации национальных стандартов РФ по управлению документами, основанных на международных стандартах ИСО. Аспекты соответствия

Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе. Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru

- **Обзор действующих национальных стандартов по управлению документами, разработанных на базе международных стандартов и технических отчётов ИСО**
- **Национальные стандарты и их роль в регламентации управления документами страны**
- **Актуальные версии международных стандартов и технических отчётов ИСО, целесообразность актуализации их российских аналогов**

Стандарты и технические отчёты Международной организации по стандартизации (ИСО) уже много лет внедряются в России в качестве национальных стандартов, но «методом обложки», т. е. дословно.

Первым таким стандартом стал ГОСТ Р ИСО 15489-1-2007[1], который был разработан на основе международного стандарта ISO 15489-1:2001 *Information and documentation — Records management — Part 1: General*[2]. Данный стандарт имел важное значение для сферы управления документами, так как в нём системно рассматривались процессы управления документами, а также именно в нём были впервые даны определения таким понятиям, как «управление документами», «система управления документами», «метаданные» и др. Вокруг ИСО 15489-1:2001 строились все остальные разрабатываемые ИСО стандарты, регулирующие вопросы управления документами. Почти каждый такой стандарт ссылался на ИСО 15489-1:2001 в части терминологии и методологии.

Однако начиная с 2010-х годов в связи с решением ИСО/ТК 46 «Информация и документация» изменилась ситуация по разработке отдельной серии стандартов на системы управления документами по подобию серии стандартов на управление качеством. В 2011 году были приняты первые два международных стандарта новой серии: ISO 30300:2011 *Information and documentation — Management systems for records — Fundamentals and vocabulary*[3] и ISO 30301:2011 *Information and documentation — Management systems for records — Requirements*[4]. Данные стандарты были внедрены в Российской Федерации в

1 ГОСТ Р ИСО 15489-1-2007 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Управление документами. Общие требования». М.: Стандартинформ, 2007.
2 URL: www.iso.org/standard/31908.html.
3 URL: www.iso.org/standard/53732.html.
4 URL: www.iso.org/standard/53733.html.

2015 и 2014 годах соответственно в качестве ГОСТ Р ИСО 30300-2015 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Системы управления документами. Основные положения и словарь»[5] и ГОСТ Р ИСО 30301-2014 «Информация и документация. Системы менеджмента записей. Требования»[6], а также ГОСТ Р 7.0.101-2018/30301:2011 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Системы управления документами. Требования»[7]. Таким образом, на основе одного международного стандарта ИСО 30301:2011 в России были разработаны два национальных стандарта (в 2014 и 2018 гг.), имеющие различные терминологические подходы к описанию одного и того же объекта. Это уникальный случай, который показывает разобщённость в деятельности ТК, вовлечённых в процессы стандартизации управления документами, т. к. и СМК и СУД вовлечены в этот процесс.

После публикации в 2011 году первых версий ИСО 30300 и ИСО 30301 разработчиками была выпущена так называемая «Белая книга», предоставляющая разъяснения относительно связи стандартов ИСО серии 30300 и стандарта ИСО 15489-1:2001, в соответствии с которым стандарты серии 30300 являются стандартами верхнего уровня, рассчитанными на топ-менеджмент организации, в то время как ИСО 15489 предназначен сугубо для специалистов-документоведов (т. е. непосредственно для практиков).

В связи с этим принятие верхнеуровневых стандартов ИСО серии 30300 привело к необходимости пересмотра ИСО 15489:2001 с целью обеспечения его согласованности со стандартами ИСО серией 30300. В этих целях в 2016 году была опубликована обновлённая версия ISO 15489-1:2016 *Information and documentation — Records management — Part 1: Concepts and principles*[8].

Спустя три года в России был принят ГОСТ Р ИСО 15489-1-2019 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Информация и документация. Управление документами. Часть 1. Понятия и принципы»[9], идентичный обновлённой версии международного стандарта ИСО.

5 ГОСТ Р ИСО 30300-2015 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Информация и документация. Системы управления документами. Основные положения и словарь». М.: Стандартинформ, 2015.
6 ГОСТ Р ИСО 30301-2014 «Информация и документация. Системы менеджмента записей. Требования». М.: Стандартинформ, 2014.
7 ГОСТ Р 7.0.101-2018/И СО 30301:2011 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Системы управления документами. Требования». М.: Стандартинформ, 2018.
8 URL: www.iso.org/standard/62542.html.
9 ГОСТ Р ИСО 15489-1-2019 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Информация и документация. Управление документами. Часть 1. Понятия и принципы». М.: Стандартинформ, 2019.

Обновлённая версия ГОСТ Р ИСО 15489-1:2019 стала первым методологическим стандартом, ориентированным исключительно на электронный документооборот, так как в международной практике все процессы работы с документами уже переведены на «цифровые рельсы». На этом фоне в организации документооборота в Российской Федерации образовались нестыковки с международной практикой. Как уже было упомянуто, ГОСТ Р ИСО 15489-1 был пересмотрен и принят с ориентацией на электронный документооборот в соответствии с обновлённой версией исходного стандарта ИСО 15489-1:2016. Международные стандарты ИСО 30300:2011 и ИСО 30301:2011 также были пересмотрены в 2019 и 2020 годах. Однако актуализация национальных стандартов ГОСТ Р ИСО 30300-2015, ГОСТ Р ИСО 30301-2014 и ГОСТ Р 7.0.101-2018/ИСО 30301:2011 не прошла. В результате документы, которые в целом похожи между собой и регулируют примерно идентичные вопросы организации работы с документами — ГОСТ Р ИСО 15489-1:2019 и ГОСТ Р ИСО 30300-2015 и ГОСТ Р 7.0.101-2018/ИСО 30301:2011 — оказались ориентированы на различные типы систем документооборота. Серия ГОСТ Р ИСО 30300 направлена на смешанный документооборот, а ГОСТ Р ИСО 15489-1:2019 — на электронный.

Несмотря на то, что это расходится с актуальными подходами международной системы стандартизации управления документами, для отечественной практики в этом есть свои преимущества, так как российская система всё ещё не полностью переведена на исключительно электронный документооборот. Напротив, большинство российских организаций на данный момент практикует смешанный вид документооборота, сочетающий в себе традиционный и электронный. Таким образом, с учётом текущей ситуации в России, на практике организации, ведущие электронный документооборот, используют ГОСТ Р ИСО 15489-1-2019, а находящиеся на переходном этапе, практикующие смешанный документооборот, — серию ГОСТ Р ИСО 30300.

Стандарты серии ГОСТ Р ИСО 30300-2015 устанавливают цели использования, терминологию и принципы работы систем управления документами (СУД), описывают процессный подход и определяют функции высшего руководства и применимы к организации любого типа, которая желает:

- установить, внедрить, сохранить и улучшить СУД для обеспечения своей деятельности;

- обеспечить соответствие СУД принятой политике управления документами;

• продемонстрировать соответствие настоящему стандарту путём выполнения обязательств по оценке и декларированию соответствия самой организацией или подтверждения декларирования сторонней организацией, в том числе путём сертификации СУД сторонней организацией. В них представлены основные положения системы управления документами. Отправной пункт здесь — взаимосвязь системы управления документами с системой управления организации в целом и с другими системами менеджмента.

Говоря о терминологической составляющей ГОСТ Р ИСО 30300-2015, следует отметить, что понятие «система управления документами» в тексте стандарта не тождественно «системе электронного документооборота». Речь идёт о реализации в рамках СУД основных функций управления (организация, управление, контроль) по отношению ко всей совокупности документов. Аналогом СЭД в стандартах выступает термин «документная система», представляющая собой информационную систему, обеспечивающую управление документами и доступ к ним в течение установленного периода. По этой причине важны разделы стандарта, описывающие взаимосвязь СУД с управлением и другими системами менеджмента. Они помогают в понимании механизмов применения стандартов ИСО серии 30300. Из 29 терминов, определения которым даны в ГОСТ Р ИСО 30300:2015, только для двух из них — «система управления документами» и «политика управления документами» — определения были даны впервые; большинство терминов заимствованы из ГОСТ Р ИСО 15489-1:2007 и лишь отчасти актуализированы и уточнены.

С точки зрения современной международной стандартизации, терминология, представленная в ГОСТ Р ИСО 30300-2015, на сегодняшний день является устаревшей. Дело в том, что в 2020 году ИСО опубликовало новую версию ИСО 30300:2020, которая довольно заметно отличается от версии 2011 года. Версия 2011 года в первую очередь давала общее представление о СУД и, таким образом, открывала серию стандартов 30300. Теперь же ISO 30300:2020 *Information and documentation — Records management. Core concepts and vocabulary*[10] представляет собой сугубо терминологический стандарт, из которого были исключены все положения, связанные с СУД. Самих терминов, определения к которым приводятся в стандарте, стало гораздо больше — 70 вместо 29 в редакции 2011 года. Фактически в документ были собраны термины изо всех ключевых продуктов ИСО/ТК 46/ПК 11 (профильного комитета ИСО по управлению документами).

10 URL: www.iso.org/standard/74291.html.

Таким образом, встаёт вопрос о дальнейшей судьбе ГОСТ Р ИСО 30300-2015 и необходимости анализа целесообразности его обновления в соответствии с исходной международной версией или же расширении национального терминологического стандарта ГОСТ Р 7.0.8-2013 «СИБИД. Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения»[11].

Отдельно следует сказать пару слов о ГОСТ Р 7.0.101-2018/ИСО 30301:2011 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Информация и документация. Системы управления документами. Требования», являющегося прямым применением международного стандарта ISO 30301:2011 *Information and documentation — Management systems for records — Requirements*. Данный стандарт полностью соответствует терминологической базе, приведённой в ГОСТ Р ИСО 30300:2015 в отличие от предыдущей адаптированной версии ГОСТ Р ИСО 30301-2014, в которой термин «record» был переведён как «запись». Содержание данного документа посвящено главным образом общей методологии в отношении подхода к внедрению СУД в организацию и соответствию процесса интеграции с изложенными в настоящем ГОСТе требованиями. Настоящий стандарт определяет требования к СУД для оказания помощи организации в выполнении её обязательств, миссии, стратегии и целей. Он устанавливает требования к разработке и применению политики и целей в области документов, а также содержит информацию о процессах измерения и мониторинга деятельности. ГОСТ Р 7.0.101-2018/ИСО 30301:2011 на данный момент является основным методологическим стандартом в сфере управления документами, однако в связи с обновлением в 2019 году исходного международного стандарта ИСО 30301 посредством публикации ISO 30301:2019 *Information and documentation — Management systems for records — Requirements*[12] вопрос с соответствующим обновлением национального стандарта стоит так же остро, как и с ГОСТ Р ИСО 30300:2015.

В 2022 году впервые был принят национальный стандарт ГОСТ Р ИСО 30302-2022 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Системы управления документами. Руководство по внедрению»[13], разработанный путём прямого применения международного стандарта ISO 30302:2015 *Information and documentation — Management systems for records — Guidelines for implementation*[14]. В данном стандарте представлено практи-

11 ГОСТ Р 7.0.8-2013 «СИБИД. Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения». М.: Стандартинформ, 2013.
12 URL: www.iso.org/standard/74292.html.
13 ГОСТ Р ИСО 30302-2022 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Системы управления документами. Руководство по внедрению». М.: Стандартинформ, 2022.
14 URL: www.iso.org/standard/54673.html.

ческое руководство по внедрению СУД в организации, формируемой в соответствии с ИСО 30301. Стандарт охватывает все вопросы, решение которых необходимо при внедрении и поддержании работы СУД. Применение данного руководства многоуровневое и зависит от размера организации, направления её деятельности и сложности структуры, а также от наличия опыта применения СУД. Так как вышеуказанные характеристики уникальны для каждой организации, к процессу внедрения СУД будут предъявляться различные требования.

Мероприятия, описанные в данном стандарте, могут быть упрощены для небольших организаций. В отношении же крупных организаций, имеющих сложную структуру, для эффективного выполнения требований, описанных в данном стандарте, может потребоваться внедрение многоуровневой системы управления. Руководство, приведённое в настоящем стандарте, включает необходимые для соответствия его требованиям действия, а также порядок документирования этих действий. Для каждого из своих разделов ГОСТ Р 7.0.101-2018/ИСО 30301:2011 определяет:

- действия, необходимые для выполнения требований ГОСТ Р 7.0.101-2018/ИСО 30301:2011, которые могут осуществляться последовательно или одновременно с проведением единого контекстуального анализа;
- исходные данные — отправные точки, которые могут являться итогами предшествующих действий;
- итоги деятельности — фактические или ожидаемые по завершении деятельности результаты.

Несмотря на тот факт, что третий стандарт серии 30300 был внедрён в российскую практику совсем недавно, с точки зрения международной практики он также считается устаревшим. Дело в том, что данный стандарт разработан на основе международной версии ИСО 30302:2015 (спустя 7 лет после её публикации), который в 2022 году был обновлён ISO 30302:2022 *Information and documentation — Management systems for records — Guidelines for implementation*[15], согласованной с ИСО 30300:2020 и ИСО 30301:2019.

**Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: *7447273@bk.ru***

ИНФОРМАЦИОННО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

www.TOP-PERSONAL.RU

октябрь–декабрь

№4
2022

В номере:

Законодательное регулирование сферы делопроизводства: факторы и задачи

Этика дореволюционного письма к болящим

Правовое регулирование управления специальными системами транспортной документации

В сельской школе документы должны быть в полном порядке (организация делопроизводства в сельской школе)

Международная стандартизация управления документацией: современное состояние и перспективы развития

Системы и сети передачи информации и угрозы ее конфиденциальности

Подводя итоги: Второй Уральский историко-архивный форум

Организационная документация в деятельности Министерства путей сообщения РФ в 1992–1993 гг.

При поддержке:

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

БИЗНЕС ИДЕИ | БИЗНЕС РЕШЕНИЯ | БИЗНЕС ТЕХНОЛОГИИ | БИЗНЕС ПРОЦЕССЫ

№36 (680) 2022

WWW.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Подписные индексы по каталогу "Роспечать" – 71852; 70856; 72035;

Главная тема: *5 ИДЕЙ РОКФЕЛЛЕРА*

НЕ НАДО БОЯТЬСЯ БОЛЬШИХ РАСХОДОВ. НАДО БОЯТЬСЯ МАЛЕНЬКИХ ДОХОДОВ

КТО ВЕСЬ ДЕНЬ РАБОТАЕТ ТОМУ НЕКОГДА ЗАРАБАТЫВАТЬ ДЕНЬГИ

ЕСЛИ ВАША ЕДИНСТВЕННАЯ ЦЕЛЬ – СТАТЬ БОГАТЫМ, ВЫ НИКОГДА НЕ ДОСТИГНЕТЕ ЕЕ

ДРУЖБА, ОСНОВАННАЯ НА БИЗНЕСЕ, ЛУЧШЕ, ЧЕМ БИЗНЕС, ОСНОВАННЫЙ НА ДРУЖБЕ

СКОРЕЕ НАЙМУТ ЧЕЛОВЕКА С ЭНТУЗИАЗМОМ, ЧЕМ ТОГО, КОТОРЫЙ ВСЕ ЗНАЕТ

Константин Цивин

Джон Рокфеллер

ДМИТРИЙ
МАЗУРИН

КАК
СДЕЛАТЬ
БИЗНЕС
СИЛЬНЕЕ
В ЭПОХУ
КРИЗИСА

ОДИССЕЯ РОССИЙСКОГО ТОП-МЕНЕДЖЕРА

альпина PRO

«Трудовое право» № 12/2022